

**KOULUHENKILÖSTÖN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA
SUOMESSA JA VIROSSA**

Marja-Leena Koskinen
Pro gradu –tutkimus
Hoitotiede
Terveystieteiden
opettajankoulutus
Itä-Suomen yliopisto
Terveystieteiden
tiedekunta
Hoitotieteen laitos
Toukokuu 2014

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	1
2	KOULUHENKILÖSTÖN TYÖN JA TYÖOLOJEN MERKITYS TYÖHYVINVOINTIIN	3
2.1	Tutkimuksen tiedonhaun kuvaus	3
2.2	Työntekijä ja työ	4
2.2.1	Työmäärä	4
2.2.2	Kiire ja työn tahti	6
2.2.3	Henkilökohtaisia voimavaroja tukevat toimet	7
2.2.4	Työterveyshuollon toiminta	8
2.3	Työolot ja työtyytyväisyys	8
2.3.1	Työolojen yhteys työtyytyväisyyteen	8
2.3.2	Fyysiset, kemialliset ja biologiset tekijät	10
2.4	Yhteenvedo aikaisemmasta kouluhenkilöstön työhyvinvoinnin tutkimustiedosta	11
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT	14
4	AINEISTO JA SEN ANALYSOINTI	15
5	TULOKSET	18
5.1	Taustatiedot	18
5.2	Kouluhenkilöstön työhyvinvointi ja tyytyväisyys työhyvinvointia edistävään toimintaan	20
5.3	Työntekijä ja työ-osa-alueen tulokset	22
5.3.1	Työmäärä	22
5.3.2	Kiire ja työn tahti	23
5.3.3	Henkilökohtaisia voimavaroja tukevat toimet	24
5.3.4	Työterveyshuollon toiminta	25
5.3.5	Työntekijä ja työ –osa-alueen ongelmallisimmat tekijät	26
5.4	Työolot –osa-alueen tulokset	27
5.4.1	Työtilat, työasennot ja laitteet	27
5.4.2	Fyysiset tekijät	28
5.4.3	Kemialliset ja biologiset tekijät	29
5.4.4	Työpisteen pysyvyys	30
5.4.5	Työolot –osa-alueen ongelmallisimmat tekijät	31
5.5	Työn ja työolojen kokeminen ikäryhmittäin	31
5.5.1	Työntekijä ja työ –osa-alueen tulokset ikäryhmittäin	32
5.5.2	Työolot –osa-alueen tulokset ikäryhmittäin	37
5.6	Työn ja työolojen kokeminen ammattiryhmittäin	41
5.6.1	Työntekijä ja työ –osa-alueen tulokset ammattiryhmittäin	42
5.6.2	Työolot –osa-alueen tulokset ammattiryhmittäin	47
6	POHDINTA	52
6.1	Tulosten pohdinta	52
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	58
6.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	59
7	LÄHTEET	61

LIITTEET

Liite 1. Liitetaulukko 1. Tiedonhaku tietokannoista.

Liite 2. Liitetaulukko 2. Tutkimuksia kouluhenkilöstön työhyvinvoinnista.

Koskinen, Marja-Leena:Kouluhenkilöstön kokemuksia työ-
hyvinvoinnista Suomessa ja Virossa
Pro gradu –tutkimus, 64 sivua,
2 liitettä (8 sivua)

Ohjaajat:

Yliopistonlehtori, dosentti, TtT Terhi
Saaranen ja professori, TtT Kerttu
TossavainenToukokuu 2014

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kouluhenkilöstön näkemyksiä työstään ja työoloistaan sekä kuvata niiden merkitystä koettuun työhyvinvointiin Suomessa ja Virossa. Lisäksi kiinnostuksen kohteena oli henkilön iän ja ammatin yhteys edellä mainittuihin osa-alueisiin. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tässä työssä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä sekä sillä on merkittävää vaikutusta työssä jaksamiselle. Tutkimus on osa Itä-Suomen yliopiston hoitotieteen laitoksen toimintatutkimus- ja kehittämishanketta ”Koulun henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen - toimintatutkimushanke Suomessa ja Virossa 2009 – 2014”.

Tutkimusaineisto kerättiin suomalaisissa ja virolaisissa peruskouluissa ja lukioissa vuodenvaihteessa 2012 - 2013 työhyvinvointi-indeksikyselyllä. Vastajia oli Suomesta 545 ja Virossa 974. Suurin osa tutkimukseen vastanneista oli ammatiltaan opettajia. Aineisto analysoitiin käyttämällä kuvailevia tilastollisia menetelmiä (keskiarvot, keskihajonnat, ristiintaulukointi, yksisuuntainen varianssianalyysi).

Tulosten mukaan ongelmallisin tekijä Työntekijä ja työ –osa-alueella oli se, ettei työntekijä saa tehtyä töitään työaikana työpaikalla. Ammattiryhmittäin opettajat ilmaisivat tähän eniten tyytymättömyyttä. Lisäksi ikäryhmittäin tarkasteltaessa Suomessa tyytymättömiä olivat keskimmäiseen (36-50 –vuotiaat) ja vanhimpaan ryhmään kuuluvat (yli 51-vuotiaat) ja Virossa nuorimpaan (-35 –vuotiaat) kuuluvat vastaajat. Työolot –osa-alueen ongelmallisin tekijä oli suomalaisvastaajilla työpaikan ilmastointiin liittyvä tyytymättömyys ja virolaisilla vastaajilla tyytymättömyys työpaikan ääniympäristöön. Ikäryhmittäin suomalaisista nuorimmat ja virolaisista keskimmäiseen ikäryhmänä kuuluvat ja ammattiltaan opettajat olivat työpaikan ilmastointiin ja ääniympäristöön vähiten tyytyväisiä.

Tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että etenkin opettajien kokemalla kiireellä ja ulkopuolelta tulevilla paineilla ja odotuksilla on merkittävä rooli työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kokemiseen. Näin ollen olisi tärkeää selvittää, kuinka paljon kouluhenkilöstö joutuu tekemään töitä työajan ulkopuolella ja onko se jatkuvaa vai kausittaista. Kehittämällä henkilökohtaisten voimavarojen tukemiseen tähtääviä toimia voidaan edistää työhyvinvointia sekä ennalta ehkäistä työperäistä stressiä ja jopa uupumusta. Myös työtilojen ilmastointiin ja ääniympäristöön tulee kouluissa kiinnittää huomiota.

Avainsanat: työhyvinvointi, kouluhenkilöstö, työolot.

Koskinen, Marja-Leena:

School staffs' experiences of
occupational well-being in
Finland and Estonia

Master thesis, 64 pages,
2 appendices (8 pages)

Supervisors:

University lecturer, docent, PhD Terhi
Saaranen and Professor, PhD Kerttu
Tossavainen

May 2014

The meaning of this study was to find out school staffs' opinions of their work and working conditions and to describe these things' meanings in experienced occupational well-being in Finland and Estonia. Furthermore, as an object of interest was the connection between person's age and profession to these two aspects. Occupational well-being means in this study that work is safe, healthy and reasonable and it has significant influence in managing in work. This study is a part of University of Eastern Finland Department of Nursing Science's action research and development project called "The promotion of school community staff's occupational well-being – research and development project in Finland and Estonia 2009-2014".

The data was collected in Finnish and Estonian comprehensive and upper secondary schools between 2012 and 2013 using the web-based Well-being at your work index questionnaire. The study sample was 545 answerers in Finland and 974 in Estonia. Most of the answerers were teachers by profession. The material was analyzed by using descriptive statistical methods (means, standard deviations, cross tabulations, one-way ANOVA).

According to the results the most problematic issue in the sector of Worker and work was that the workers can't do their work during working hours in their workplace. By occupation groups, teachers expressed the most dissatisfaction. Furthermore, viewing age groups, the answerers who belonged to the middle (age 31-50) and oldest (age 51-) groups in Finland and the youngest (age -30) group in Estonia were most dissatisfied. In the sector on Working conditions, the most problematic author in Finnish answerers' opinions was the dissatisfaction in the air conditioning of the workplace and in Estonian answerer's dissatisfaction in the noise level. By age groups, the youngest Finnish and the middle age Estonian answerers, and by profession, teachers were the least satisfied with air conditioning and noise level.

The results strengthen the impression of that especially the rush and the pressures that come outside of work and expectations that teachers experience has a significant role in managing in work and experiencing occupational well-being. Hence it would be important to find out how much school staff has to work outside working hours, and is it continuous or periodic. By developing the activities that target to support the personal resources, it is possible to promote occupational well-being, prevent work-related stress and even exhaustion. Also air conditioning and sound environment have to be minded in schools.

Key words: occupational well-being, school staff, working conditions.

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön (2013) määritelmän mukaan työhyvinvointi on sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekäästä. Sitä lisäävät muun muassa työyhteisön ilmapiiri, työntekijöiden ammattitaito sekä hyvä ja motivoiva johtaminen. Sekä työntekijällä että työnantajalla on vastuu työhyvinvoinnin kehittämisestä, joka toteutetaan työpaikalla johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta työssä jaksamiseen, ja hyvinvoinnin lisääntyessä lisääntyvät myös työhön sitoutuminen ja työn tuottavuus. (STM 2013, Työterveyslaitos 2013a.) Sen keskeisiä osatekijöitä ovat työntekijä, työ, lähityöyhteisö, johtaminen ja työyhteisön ulkopuoliset tekijät. Johdon tulee kyetä tasapainottamaan nämä työhyvinvointiin liittyvät tekijät. (Sinisammal 2011.)

Työtyytyväisyys liittyy läheisesti osaksi työhyvinvointia. Työtyytyväisyys on työn henkilössä herättämä emotionaalinen reaktio, johon vaikuttavat useat tekijät. Näitä tekijöitä ovat muun muassa työn sisältö, työ määrä, ilmapiiritekijät ja työryhmän suhtautuminen henkilöön. Työtyytyväisyys voidaan käsitteenä jakaa sisäisiin ja ulkoisiin ominaisuuksiin. Sisäinen tyytyväisyys muodostuu henkilökohtaisista työntekijän persoonaan sidotuista ominaisuuksista, kuten asenteista ja tunteista, ja ulkoinen tyytyväisyys viittaa ympäristöön. (Juuti 2006.) Hyvinvoivat ja tyytyväiset työntekijät kykenevät toimimaan työssään ja tekemään hyvää tulosta. Työyhteisön hyvä ilmapiiri mahdollistaa luovuuden työssä ja houkuttelee työpaikalle uusia, osaavia työntekijöitä. (Manka 2011.) Työyhteisön panostaessa hyvinvoinnin edistämiseen tuetaan jokaisen organisaation arvokkainta pääomaa eli ihmistä (Nummelin 2007).

Väestö ikääntyy teollistuneissa maissa muun muassa eliniän pitenemisen ja syntyvyyden vähenemisen vuoksi (Christensen ym. 2009). Työmarkkinoiden kannalta katsottuna väestön ikääntyessä työvoima ikääntyy ja työvoiman tarjonta supistuu. Jotta eläkekustannukset saadaan pidettyä kurissa ja työvoimapula ehkäistyä, ikääntyvän työvoiman haluan ja kykyyn jatkaa nykyistä pidempään työelämässä tulee kiinnittää huomiota. (Luoma ym. 2003.) Suomessa muun muassa hallitus, työmarkkinajärjestöt ja tutkijat ovat tehneet erilaisia ehdotuksia työurien pidentämiseksi (Sinisammal 2011).

Suomen hallitusohjelmaan (2011) on kirjattu työelämän uudistaminen ja kehittäminen yhteistyössä keskeisten työmarkkinajärjestöjen kanssa. Sen mukaan Suomen keskeisin taloudellinen menestystekijä on osaavat ja hyvinvoivat ihmiset. Työelämän kehittäminen ja työurien pidentäminen pitää sisällään muun muassa tavoitteen nostaa keskimääräistä

eläkkeelle siirtymisaikaa, lisätä muutoksiin turvallisuutta ja parantaa työn ja perheen yhteensovittamista. Näiden saavuttamiseksi edellytetään erityisesti osaamisen kehittämistä, työelämän laadun parantamista, työssä jaksamisen tukemista ja hyvää johtamista. (Hallitusohjelma 2011.)

Kouluhenkilöstön työhyvinvoinnilla on merkitystä työhön sitoutumiseen, opetuksen tehoon ja oppilaiden motivaatioon (Pakarinen ym. 2010, Collie ym. 2012). Työssään huonosti voivat opettajat kokevat pärjäämisensä luokkahuoneessa huonommaksi kuin paremmin voivat kollegansa (Klassen & Chiu 2010). Työhyvinvoinnilla on todettu olevan yhteyttä työperäisen uupumuksen ilmenemiseen (Czabala ym. 2011) ja hyvinvoinnin edistämisessä vertaistuki ja mentorointi koetaan tärkeinä (Castro ym. 2010). Myös pedagogisen johtamisen laadulla, joka pitää sisällään erilaisten johtamistyylien hyödyntämisen, on todettu olevan erittäin suuri merkitys onnistuneen työhyvinvoinnin kehittämisessä. Kouluyhteisöt joutuvat elämään jatkuvassa muutoksessa, mistä syystä henkilöstön hyvinvoinnista ja sen kehittämisestä tulee huolehtia. (Saaranen ym. 2013.)

Tämä tutkimus on osa Itä-Suomen yliopiston hoitotieteen laitoksen toimintatutkimus- ja kehittämishanketta ”Koulun henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen - toimintatutkimushanke Suomessa ja Virossa 2009 - 2014”, joka on osa kansainvälistä Schools for Health in Europe (SHE) -tutkimuksen toteuttamista Suomen ja Viron peruskouluissa ja lukioissa vuosina 2000 - 2014. Koko tutkimushankkeen tarkoituksena on selvittää koulun henkilöstön työhyvinvointia ja työhyvinvointia edistävää toimintaa hankkeen aloitus-, toiminta- ja loppuvaiheessa. Tutkimushankkeessa hyvinvointi muodostuu neljästä osa-alueesta, jotka liittyvät työoloihin, työyhteisöön, työntekijään ja työhön sekä ammatilliseen osaamiseen. (Itä-Suomen yliopisto 2013.) Tässä pro gradu -tutkimuksessa kuvataan koulun henkilöstön työhyvinvointia Suomessa ja Virossa erityisesti työntekijän ja työn (worker and work) sekä työolojen (working conditions) näkökulmasta hankkeen loppuvaiheessa. Tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää terveyttä ja hoitamista koskevassa päätöksenteossa kouluyhteisöissä ja soveltuvin osin muissa työyhteisöissä.

2 KOULUHENKILÖSTÖN TYÖN JA TYÖOLOJEN MERKITYS TYÖHYVINVOINTIIN

2.1 Tutkimuksen tiedonhaun kuvaus

Työhyvinvointi edistää työurien kestoja, vähentää sairaus- ja eläkekuluja ja auttaa organisaatiota menestymään paremmin. Hyvinvoiva henkilöstö on työhönsä sitoutunutta ja motivoitunutta. Työhyvinvoinnin edistäminen toteutuu parhaiten työpaikalla yhteisvoimin. Suomessa valtiovalta ja työmarkkinajärjestöt sopivat vuonna 2009 tavoitteesta nostaa keskimääräistä eläkkeellesiirtymisiän odotetta kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä eli vähintään 62,4 vuoteen. Tavoitteeseen pääsemiseksi osana työhyvinvoinnin edistämistoimia esimerkiksi Työturvallisuuskeskus on kehittänyt ja ottanut käyttöön työhyvinvointikortin vuonna 2010. (Työturvallisuuskeskus 2014.) Aiemmin käytössä ollut termi työkykyä ylläpitävä toiminta on nykyisin vakiintunut käsitteeksi työhyvinvointia edistävä toiminta.

Työhyvinvointia ja siihen läheisesti liittyvää työtyytyväisyyttä on tutkittu melko paljon. Kansainvälisiä tutkimuksia kouluhenkilöstön työhyvinvoinnista ei tiedonhaussa juuri löytynyt, vaan lähes kaikki tutkimusartikkelit käsitelivät opettajien työhyvinvointia tai työtyytyväisyyttä. Koska haku tuotti melko runsaasti tuloksia, voitiin se heti rajata korkeintaan viisi vuotta vanhoihin artikkeleihin.

Kirjallisuushaku suoritettiin Medic, CINAHL, PubMed, Scopus ja Eric –tietokantoihin 5.11. – 31.12.2013 välisenä aikana (liitetaulukko 1). Kirjallisuushaussa käytettiin hakusanoja (well-being OR occupational well-being OR job satisfaction) AND (school staff OR teacher), (school staff or teacher) AND (working condition* OR job satisfaction OR workload OR mental workload), occupational health care AND (school staff OR teacher) ja (well-being OR occupational well-being OR job satisfaction) AND (school staff OR teacher) AND age. Haku rajattiin vuosille 2009-2013 ja englanninkielisiin vertaisarvioituihin artikkeleihin. Kirjallisuushaun tuloksena oli 409 hakusanoja vastaavaa artikkelia.

Valintaprosessin (liitetaulukko 1) jälkeen mukaan valikoitui kaikkiaan 14 tutkimusartikkelia (liitetaulukko 2). Kattavamman kuvan saamiseksi aiheesta suoritettiin myös manuaalinen haku lehden Teaching and Teacher Education vuosikertoihin 2010-2013. Otsikoiden perusteella valittiin 12 tiivistelmää luettavaksi, minkä perusteella neljä artikkelia luettiin kokonaan. Näistä valittiin kolme artikkelia mukaan tutkimukseen.

Kirjallisuushakua päivitettiin helmi-maaliskuussa 2014. Eric- CINAHL, PubMed ja Medic –tietokantoihin suoritettiin haku, joka rajattiin vuosille 2009-2014 hakusanoilla (school staff

OR teacher) AND workload. Lisäksi Eric –tietokantaan tehtiin haku sanoilla (school staff OR teacher) AND work environment. Koska haku vuosilta 2009-2014 tuotti erittäin runsaan tuloksen, rajattiin haku uudelleen koskemaan vuosia 2012-2014.

Päivitettyssä kirjallisuushaussa saatiin tuloksena 318 hakusanoja vastaavaa artikkelia. Valintaprosessin (liitetaulukko 1) jälkeen mukaan valikoitui kuusi tutkimusartikkelia lisää. Kaikkiaan tutkimukseen valittiin 20 vertaisarvioitua tieteellistä artikkelia.

2.2 Työntekijä ja työ

2.2.1 Työmäärä

Henkinen kuormitus kuvaa vaatimuksia, joita työ asettaa työntekijälle. Se voi olla ali- tai ylikuormitusta laadullisesti tai määrällisesti. Siihen vaikuttaa kaikki työhön sisältyvät vaatimukset ja erilliset kuormitustekijät yhdessä eli työtilanne kokonaisuudessaan. Ihminen itse vaikuttaa siihen esimerkiksi työtapojen valinnalla. Mikäli työntekijän todetaan kuormittuvan työssään hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, tulee työturvallisuuslain 25 §:n mukaan työnantajan asiasta tiedon saatuaan käynnistää toimet tekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran vähentämiseksi ja välttämiseksi. (Työsuojeluhallinto 2013a.)

Työperäisellä stressillä ja työhön liittyvillä mielenterveysongelmilla on useita sosioekonomisia seurauksia, kuten poissaoloja, tuottavuuden menetystä ja työvoiman vaihtuvuutta. Henkilökohtaisia vaikutuksia voi olla itsetunnon alenemiseen, somaattiseen sairastamiseen ja perhe-elämään liittyen. Mielenterveyden edistämiseen tulisi kiinnittää työpaikoilla huomiota. (Czabala ym. 2011.) Psykososiaalisella työympäristöllä on merkittävä vaikutus työhön sitoutumiseen sekä psyykkiseen uupumiseen. (Timms & Brough 2013). Interventioilla, joilla edistetään esimerkiksi stressin hallintaa, on lisätty työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja vähennetty työuupumusta, jolloin poissaolot vähenevät merkittävästi. (Czabala ym. 2011.)

Työn kuormittavuudesta aiheutuva stressi sekä opetuksen tehokkuus ovat suorassa yhteydessä opettajien kokemaan työtyytyväisyyteen. Käsitykset työn kuormittavuuden aiheuttamasta stressistä vaikuttavat negatiivisesti työtyytyväisyyteen, kun taas käsitykset opetuksen tehokkuudesta liittyvät positiivisesti työtyytyväisyyteen. (Collie ym. 2012.) Opettajien yleinen työhön liittyvä stressi sekä kokemansa pystyvyys (*self-efficacy*) ovat yhteydessä koettuun työtyytyväisyyteen. (Klassen & Chiu 2010.) Työn kuormittavuudella on merkittävä positiivinen yhteys työn vaatimukseen. Työn ja muun elämän tasapainolla on voimakas

negatiivinen yhteys työn kuormittavuuteen ja vaatimuksiin. Opettajien uratyytyväisyydellä on voimakas vaikutus pitkäaikaiseen työhön sitoutumisen tai sitoutumattomuuden tasoon. (Timms & Brough 2013.)

Työn kuormittavuudella ei ole merkittävää vaikutusta työhön sitoutumiseen ja omistautumiseen, mutta sillä on huomattava positiivinen yhteys uupumiseen ja sitoutumattomuuteen (Timms & Brough 2013). Parker ym. (2012) tutkivat opettajien työhyvinvointia päämääräorientaation, selviytymiseen liittyvän käyttäytymisen, sitoutumisen ja uupumisen prosessimallin kautta. Opettajien päämääräorientoituneisuus ennusti johdonmukaisia ja vahvoja selviytymisstrategioita. Tunnefokusoituneella selviytymisellä voidaan ennustaa opettajien sitoutumista ja uupumista, kun taas ongelmafokusoituneella selviytymisellä ei ole voimakasta yhteyttä opettajien työhyvinvointiin. (Parker ym. 2012.)

Tutkimuksen mukaan opettajan pystyvyys vaihtelee työkokemuksen mukaan. Klassen ja Chiu (2010) tutkivat pystyvyyttä kolmella eri tekijän kannalta: neuvontastrategiat, luokkahuonepärrjääminen ja oppilaiden sitoutuminen. Pystyvyys lisääntyy aina 23 työkokemusvuoteen asti, mutta alkaa sitten vuosittain vähetä. Naisopettajat kokivat enemmän työn kuormittavuuteen sekä oppilaiden luokkahuonekäyttäytymiseen liittyvää stressiä ja he kokivat pärjäämisensä luokkahuoneessa heikommaksi. (Klassen & Chiu 2010.)

Oppilaiden käyttäytymisestä aiheutuvalla stressillä ei välttämättä ole haitallisia vaikutuksia koettuun työtyytyväisyyteen (Collie ym. 2012.) Toisen tutkimuksen mukaan opettajat, jotka kokivat työn kuormittavuudesta johtuvaa stressiä, kokivat pystyvyytensä luokassa paremmaksi, kun taas opettajat, jotka kokivat enemmän luokkahuonestressiä, kokivat pystyvyytensä vähäisemmäksi ja työtyytyväisyytensä matalammaksi. Eniten työtyytyväisyyttä kokivat ne opettajat, jotka tunsivat itsensä kyvykkäiksi luokkahuonepärrjäämisen sekä neuvontastrategioiden alueilla. (Klassen & Chiu 2010.)

Feuerhahn ym. (2013) tutkivat, kuinka sovitettut ja ei-sovitettut vaatimukset suhteessa voimavaroihin ovat yhteydessä opettajien emotionaaliseen uupumukseen. Voimavarat, vaatimukset ja jännitteet ovat moniulotteisia ja muodostuvat emotionaalisista, kognitiivisista ja fyysisistä osatekijöistä. Tutkijat halusivat selvittää kolmen emotionaalisen (vanhempien kritiikki, konfliktit kollegojen kanssa ja emotionaalinen eripuraisuus) ja kahden kognitiivisen (ajan paine ja luokkahuonehäiriöt) vaateen vuorovaikutusta emotionaalisten ja kognitiivisten resurssien kanssa ennustettaessa emotionaalista uupumusta. Tulosten perusteella kaikki viisi vaadetta ovat merkittävästi positiivisesti yhteydessä emotionaaliseen uupumukseen.

Voimavarat puskuroivat positiivista yhteyttä työn vaatimusten ja emotionaalisen uupumuksen välillä. Voimavarojen ollessa vähäiset vaatimukset ovat positiivisessa yhteydessä emotionaaliseen uupumukseen, mutta voimavarojen ollessa korkeat yhteys oli merkittävästi alentunut tai sitä ei havaittu lainkaan. Resurssien saatavuus torjuu työn vaatimuksista nousevia potentiaalisia haittoja. (Feuerhahn ym. 2013.)

Tutkimushankkeen alkukartoituksessa saatujen tietojen mukaan suomalaisesta peruskoulun ja lukion kouluhenkilöstöstä 40 % ja virolaisesta 20 % kokee tyytymättömyyttä työn henkiseen kuormittavuuteen (Saaranen ym. 2012a). Tunisiassa lukio-opettajista 21 %:lla todettiin kohtalainen tai vakava työuupumusoireyhtymä (Chennoufi ym. 2012). Suomen ja Viron kouluhenkilöstöstä fyysiseen työn kuormittavuuteen oli tyytymättömiä noin 20 % (Saaranen ym. 2012a.) Tunisiassa opettajista 80 % koki kärsivänsä hankalista työoloista ja 72 % koki työn liian kuormittavana. (Chennoufi ym. 2012.)

2.2.2 Kiire ja työn tahti

Koululaitokseen ja opettajiin kohdistuvat paineet poliittisten päättäjien taholta sekä yhteiskunnalliset odotukset ovat lisääntyneet muutaman viime vuosikymmenen aikana. Koululta ja opetukselta odotetaan tehokkuutta ja vaikuttavuutta. Samalla opettajat ovat enenevässä määrin valvonnan alla ja tilivelvollisia omasta toiminnastaan. Opettajilta odotetaan yhä enemmän resursseja kuitenkin lisäämättä, mikä voi johtaa krooniseen tunteeseen työn ylikuormittavuudesta. (Ballet & Kelchtermans 2009.) Aiemman tutkimuksen mukaan suomalaisesta kouluhenkilöstöstä 67 % ja virolaisesta puolet oli sitä mieltä, ettei ehdi tehdä töitään työpaikalla työajan puitteissa. Työn tauottamisen mahdollisuuksiin oli tyytymättömiä 48 % suomalaisista ja 34 % virolaisista vastaajista. (Saaranen ym. 2012a.)

Norjalaisen tutkimuksen mukaan emotionaalisella uupumuksella on todettu olevan merkittävä yhteys koettuun työtyytyväisyyteen. Opettajan kokemat kurinpito-ongelmat sekä kiire ovat merkittäviä ennustajia emotionaaliseen uupumukseen. (Skaalvik & Skaalvik 2011.) Suomalaisen tutkimuksen mukaan (Pakarinen ym. 2010) opettajien kokemalla työperäisellä stressillä on todettu olevan yhteyttä esikouluikäisten oppimismotivaatioon. Tutkimuksessa todettiin myös, että mitä parempi järjestys luokassa on, sitä parempi on oppilaiden motivaatio ja sitoutuminen opiskeluun. Esikouluikäisten oppimismotivaatio vaikuttaa suotuisasti heidän kykyynsä kuunnella keskittyneesti. (Pakarinen ym. 2010.)

Jyväskylän yliopiston tekemän kansallisen tutkimuksen mukaan (Jokinen ym. 2013) yleissivistävän koulutuksen opettajista ammatinvaihtoa oli vakavasti harkinnut noin 20 %.

Tärkeimpinä syinä opettajat nimesivät halun itsensä kehittämiseen ja uusien haasteiden kohtaamiseen, mutta myös työnkuvan muuttumisen ja työn vaatimusten kasvamisen (Jokinen ym. 2013). Motivaatio luopua ammatista on negatiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen ja positiivisesti yhteydessä emotionaaliseen uupumukseen. Koulun johdon tulisi kiinnittää enemmän huomiota opettajien yhteenkuuluvuuden tunteeseen, emotionaaliseen uupumukseen ja työtyytyväisyyteen. Yhteenkuuluvuuden tunteen sekä työtyytyväisyyden lisäämiseksi ja emotionaalisen uupumisen vähentämiseksi näyttäisi olevan tärkeää luoda kannustava kouluympäristö, selkeyttää ja kehittää yhteisiä tavoitteita ja arvoja, vähentää opettajien kiireen tunnetta ja luoda koulukohtaiset oppilaiden käyttäytymishjeet. (Skaalvik & Skaalvik 2011.)

2.2.3 Henkilökohtaisia voimavaroja tukevat toimet

Saaranen ym. (2012a) tutkimuksessa selvitettiin, kuinka tyytyväistä kouluhenkilöstö oli saamaansa työhyvinvoinnin ja henkisten voimavarojen tukemiseen. Virolaisista koulun työntekijöistä 39 % koki saavansa riittävästi tukea, kun taas suomalaisista riittävästi tukea koki saavansa 21 %. Kouluhenkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen nähdään tärkeänä, jotta henkilöstö saa riittävät resurssit työstä ja sen vaatimuksista selviytymiseen. (Saaranen ym. 2012a.)

Työnohjaus on yksi inhimillisten voimavarojen kehittämismuoto, jonka tavoitteena on ammatillisen kasvun tukeminen (Nummelin 2007). Suomessa työnohjausta on käytetty sosiaali- ja terveysalalla jo 1950-luvulta lähtien (Munnukka & Hyrkäs 2002). Opettajien työnohjaus on käynnistynyt varsinaisesti 1980-luvulla (Rossinen 2006). Aikaisemman tutkimuksen mukaan (Saaranen ym. 2012a) virolaisesta kouluhenkilöstöstä 55 % ja suomalaisesta 31 % oli sitä mieltä, että työnohjausta (yksilö tai ryhmä) on ollut riittävästi. Vastaavasti suomalaisista 45 % ja virolaisista 26 % koki työnohjauksen olleen riittämätöntä.

Turkissa opettajaopiskelijoille tehdyn tutkimuksen mukaan opiskelijoista 85 % oli varmoja siitä, että tulee valmistuttuaan pysymään opettajan ammatissa (Eren & Tezel 2010). Alalla pysyäkseen vastavalmistuneet opettajat tarvitsevat vertaistukea ja kokeneemmilta kollegoiltaan mentorointia. Lisäksi heidän tulee tuntea olonsa turvalliseksi hakiessaan johdolta neuvontaa, ohjausta ja tukea (Castro ym. 2010).

Tutkimuksessa (Chang 2009) on ilmennyt, että USA:ssa 25 % tuoreista opettajista jättää opettamistyön ennen kolmatta työvuottaan ja lähes 40 % luopuu ammatistaan ensimmäisen viiden vuoden aikana. Opettajan urasta luopuneiden työntekijöiden mielestä parannettavaa olisi työoloissa, työn määrässä sekä kollegiaalisuuden ilmenemisessä (Buchanan 2010).

Suomalaisen tutkimuksen mukaan (Jokinen ym. 2013) opettajan työ koettiin kuormittavana ja raskaana, oppilaiden aiheuttamat ongelmat ja häiriöt vaativina ja lisäksi oppilaiden vanhemmat aikaisempaa hankalampina. Vaatimusten ja työmäärän koettiin olevan ristiriidassa palkkauksen ja työn arvostuksen kanssa (Jokinen ym. 2013).

2.2.4 Työterveyshuollon toiminta

Suomen työterveyslaki velvoittaa työnantajan kustannuksellaan järjestämään työterveyshuoltoa työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Laki määrittää, kuinka työnantajan tulee työterveyshuolto järjestää ja missä laajuudessa toteuttaa. Näihin vaikuttavat työ itsessään, työjärjestelyt, työpaikan olosuhteet ja niiden muutokset. (Työterveyshuoltolaki 2001.) Työterveyshuollon tehtävänä on muun muassa työterveyden edistäminen, työ- ja toimintakyvyn arviointi ja tukeminen sekä kuntoutukseen ohjaus (Työterveyslaitos 2013b).

Tutkimushankkeen alkukartoituksen mukaan suomalaisesta kouluhenkilöstöstä 20 % oli eri mieltä siitä, että kuntoutukseen pääseminen työterveyshuollon arvioinnin pohjalta on toiminut hyvin ja virolaisesta kouluhenkilöstöstä 46 %. Suomalaisista 19 % ja virolaisista 9 % oli samaa mieltä väittämän kanssa. Tutkimuksen mukaan Suomessa 31 % ja Virossa 63 % kouluhenkilöstöstä pääsee terveystarkastukseen säännöllisesti. Nämä tulokset eivät kuitenkaan ole täysin vertailukelpoisia, koska työterveyshuollon toiminta on hyvin erilaista Virossa kuin Suomessa. Esimerkiksi terveystarkastukset ovat Virossa lääkäripainotteisia, kun Suomessa päävastuu tarkastuksista on työterveyshoitajilla ja toiminnassa painottuu terveyden edistäminen ja ennalta ehkäisevä toiminta. (Saaranen ym. 2012a.)

2.3 Työolot ja työtyytyväisyys

2.3.1 Työolojen yhteys työtyytyväisyyteen

Opettajien työolojen ja työtyytyväisyyden yhteyttä työssä pysymiseen tai siitä lähtemiseen on tutkittu melko paljon (Chang 2009, Buchanan 2010, Chen 2010, Cha ym. 2011, Skaalvik & Skaalvik 2011, Byrne ym. 2012). Huonoilla työoloilla on todettu olevan vahva yhteys opettajien työuupumuksen kehittymiseen, kun taas työssä ylikuormittuminen ei näyttäisi siihen vaikuttavan (Kusma ym. 2012). Nuoremmat ja kokemattomammat opettajat ovat tyytyväisempiä työhönsä ja työoloihinsa kuin vanhemmat kollegansa (Chen 2010).

Verrattaessa amerikkalaisten opettajien työoloja nykyään ja sata vuotta sitten on todettu, että useat samat ongelmakohdat toistuvat tai ovat säilyneet. Opettajien oletetaan suoriutuvan tehtävästään kaikissa olosuhteissa. Mikäli oppimista ei tapahdu oletetulla tavalla, voi opettajaa syyttää epäpäteväksi tai laiskaksi. Työoloilla on merkittävä vaikutus työmotivaatioon. (Bascia & Rottman 2011.)

Opettajien tyytyväisyyteen vaikuttavat muun muassa työolot, palkkaus ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet. On todettu, että tyytymättömät opettajat kokevat palkan ja työolot huonoksi ja oppilaat keskimäärin kurittomimmiksi, kun taas työhönsä tyytyväisillä opettajilla on ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia ja hyvät yhteistyösuhteet oppilaidensa vanhempiin. Opettajien työoloja parantamalla lisätään tyytyväisyyttä ja vähennetään opettajien siirtymistä pois alalta. (Cha & Cohen-Vogel 2011.) Sisäiset motivaatiot kuten persoonallisuuden piirteet ja käsitys ammatin vetoavuudesta ovat vallitsevia ohjaamassa opettajia alalle. Ulkoiset motivaatiot ja tekijät saavat suuren vaikutuksen, kun opettajat miettivät alalta pois siirtymistä. Työolot, työympäristö, palkkaus ja työn kuormittavuus mainitaan tärkeimpinä syinä lähdölle. (Ashiedu & Scott-Ladd 2012.)

Kiinassa yläasteen opettajille tehdyssä tutkimuksessa (Chen 2010) ilmeni, että opettajat ovat melko tyytymättömiä työhönsä yleensä. Työympäristöön ja työoloihin oltiin eniten tyytyväisiä, kun taas ammatillisiin mahdollisuuksiin, työmäärään ja stressiin sekä tuloihin ja hyvinvointiin kaikkein tyytymättömiä (Chen 2010). Toisen aasialaisen tutkimuksen (Paul & Phua 2011) mukaan opettajista 22 % oli tyytymättömiä työhönsä, 18 % tyytyväisiä ja 60 % ei osannut ilmaista mielipidettään (*ambivalence*). Tyytymättömyyttä aiheuttivat eniten hallinnolliset työt, työn korkea kuormittavuus ja palkkaus (Paul & Phua 2011).

Iän sekä työuran pituuden yhteyttä tyytyväisyyteen on tutkittu jonkin verran (Chen 2010, Paul & Phua 2011). Chenin (2010) tutkimuksen mukaan nuoremmat, alle kymmenen vuotta opettajina toimineet olivat keskimäärin tyytyväisempiä työhönsä kuin vanhemmat. Toisessa tutkimuksessa ilmeni, että nuorimmat opettajat, iältään 25-34 vuotta, olivat kaikkien tyytyväisimpiä työhönsä ja iältään 45-54 -vuotiaat kaikkein tyytymättömiä. Työuran pituudella ei ollut merkittävää vaikutusta koettuun tyytyväisyyteen. (Paul & Phua 2011.)

Arabiemiraateissa tehdyssä tutkimuksessa (Badri ym. 2013) selvitettiin viiden eri olosuhteen (positiivinen vaikuttaminen, tehokkuus, päämäärään tukeminen, päämäärään edistyminen ja työolosuhteet) vaikutusta tyytyväisyyteen. Tutkimuksen mukaan työhönsä tyytyväisimmät opettajat kokevat työympäristön tukevana ja kokevat positiivista päämäärään edistymistä.

Tehokkuudella ja päämäärään tukemisella ei todettu olleen yhteyttä työtyytyväisyyteen. (Badri ym. 2013.)

Saaranen ym. (2012a) tutkimuksen mukaan 50 % suomalaisesta kouluhenkilöstöstä on sitä mieltä, ettei työpaikalla ole kartoitettu hankalia työasentoja ja 43 %:n mielestä näyttöpäätetyöpisteiden ergonomia ei ole kunnossa. Virolaisesta kouluhenkilöstöstä 71 %:n mielestä hankalat työasennot on kartoitettu ja 59 %:n mielestä ergonomia on kunnossa. Hieman vajaa puolella suomalaisesta ja 62 %:lla virolaisesta kouluhenkilöstöstä on tarvittaessa oma rauhallinen ja asianmukainen työtila käytettävissään. Työvälineiden ja laitteiden asianmukaisuuteen oli tyytyväisiä suomalaisista puolet ja virolaisista 65 %. (Saaranen ym. 2012a.)

2.3.2 Fyysiset, kemialliset ja biologiset tekijät

Opetustyöhön liittyy myös somaattisen terveyden riskejä, kuten ääneen liittyviä ongelmia. Ääniongelmiin myötävaikuttavat esimerkiksi ylähengitysteiden infektiot, ruokatorven refluksoireet ja tupakointi. Muita riskitekijöitä ovat työolosuhteet (akustiikka, yleinen ympäröivä melutaso, kosteus, pöly, lämpötila), puutteellinen adekvaatin äänenkäytön harjoittelu, työn luonteeseen kuuluvat seikat (useampi työ, pitkät työpäivät), siivouksessa käytettävät aineet ja ilmastointi. Brasiliassa tehdyssä tutkimuksessa koululuokassa oli oppilaita keskimäärin 31 ja noin 15 %:lla opettajista oli käytettävissä mikrofoni. Opettajilla oli keskimäärin 30 oppituntia viikossa. Opettajista, jotka raportoivat korkeita ammattiin liittyviä ääniponnistuksia, noin 29 %:lla oli ilmennyt äänivammoja. Hyväksyttäviä ääniponnistuksia raportoineesta opettajista 21 %:lla oli ääneen liittyviä ongelmia. Naisopettajilla ongelmia ilmeni selkeästi miehiä enemmän. (Sampaio ym. 2012.)

Suomessa Eduskunnan tarkastusvaliokunnan (2013) arvion mukaan kosteus- ja homevauriot ovat lisääntyneet kouluissa ja päiväkodeissa. Asiantuntija-arvioiden mukaan sisäilmaongelmia on selvästi jo yli puolessa kouluista ja päiväkodeista. 12-18 %:ssa kouluja ja päiväkoteja esiintyy merkittäviä kosteus- ja homevaurioita ja näissä tiloissa on käyttäjiä 172 000 – 259 000 ihmistä. Merkittävä kosteus- ja homevaurioon hometutkimuksessa määritelly sellaiseksi vähäistä laajemmaksi rakenteelliseksi viaksi, jonka seurauksena todennäköisesti tapahtuu haitallista altistumista kosteusvaurioituneista rakenteista ja materiaaleista vapautuville kemiallisille, biologisille ja fysikaalisille epäpuhtauksille. Valiokunnan lausunnon mukaan päiväkotien, koulujen ja sosiaali- ja terveydenhuollon rakennusten kunnostamiseksi sekä terveyshaittojen vähentämiseksi tulee laatia pitkän tähtäimen

suunnitelma, jonka toteuttamista tulee tukea nykyistä suuremmalla valtion tuella. (Eduskunta 2013.)

Kosteusvaurioituneissa rakennuksissa altistuneilla on todettu tavanomaista enemmän muun muassa ylähengitystieinfektioita, allergiaoireita ja limakalvojen ärsytysoireita. Tavallisia yleisoireita ovat väsymys ja päänsärky ja harvinaisempia kuumeilu sekä lihas- ja nivelkivut. Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on vastuu työntekijänsä terveydestä ja tuvallisuudesta. Työterveyshuollon rooli on keskeinen, kun työntekijällä on omasta mielestään työpaikan sisäilman laatuun liittyviä ongelmia. Työntekijän oikeusturva edellyttää, että altistumisen tausta selvitetään mahdollisimman perusteellisesti. (Työsuojeluhallinto 2013b.)

Aiemman tutkimuksen mukaan (Saaranen ym. 2012a) suomalaisesta kouluhenkilöstöstä 62 % oli tyytymättömiä työpaikan ilmastointiin. Virolaisen kouluhenkilöstön mielestä ongelmallisimman fyysisen työympäristön tekijä on työtilojen ääniympäristö, johon oli tyytymättömiä 40 % vastaajista. Suomalaisesta kouluhenkilöstöstä työtilojen ääniympäristöön oli tyytymättömiä hieman yli puolet. Kaiken kaikkiaan virolainen kouluhenkilöstö oli keskimäärin tyytyväisempi työoloihinsa suomalaisen henkilöstöön verrattuna. Ammattikunnittain vertailtaessa positiivisin tulos saatiin molemmista maista rehtoreilta/koulun johtajilta tyytyväisyydestä työpaikan fyysisiin tekijöihin, joita ovat ilmastointi, vedottomuus, työtilojen ääniympäristö, valaistus ja lämpötila. (Saaranen ym. 2012a.)

Suomalaisesta kouluhenkilöstöstä 61 % oli sitä mieltä, ettei työssään pysty altistumaan kemiallisille aineille ja 62 % sitä mieltä, ettei pysty altistumaan biologisille aineille. Virolaisen kouluhenkilöstön vastaavat luvut ovat 79 % kemiallisten ja 80 % biologisten aineiden osalta. (Saaranen ym. 2012a.)

2.4 Yhteenveto aikaisemmasta kouluhenkilöstön työhyvinvoinnin tutkimustiedosta

Työn kuormittavuudesta aiheutuvalla stressillä on todettu olevan suora yhteys koettuun työtyytyväisyyteen, uupumiseen ja työhön sitoutumattomuuteen (Collie ym 2012, Timms & Brough 2013) ja naisopettajilla on todettu olevan sitä miehiä enemmän (Klassen & Chiu 2010). Toisaalta Kusman ym. (2012) mukaan ylikuormittumisella ei näyttäisi olevan vaikutusta työuupumuksen kehittymiseen, mutta huonoilla työoloilla oli siihen vahva yhteys. Yhteiskunnallisten odotusten ja poliittisten päättäjien taholta tulevien paineiden lisääntyttä viime vuosikymmenten aikana koululta ja opetukselta edellytetään yhä enemmän tehokkuutta ja vaikuttavuutta. Paineet opettajia ja opetustyötä kohtaan ovat kasvaneet, mutta resursseja ei

ole lisätty, mikä on voinut johtaa krooniseen tunteeseen työn ylikuormittavuudesta. (Ballet & Kelchtermans 2009, Jokinen ym. 2013.)

Työperäisellä stressillä on todettu olevan useita sosioekonomisia seurauksia, kuten työstä poissaoloja ja henkilökohtaisia vaikutuksia esimerkiksi itsetunnon alenemiseen liittyen, mutta se on yhteydessä myös oppilaiden oppimismotivaatioon (Czabala ym. 2011, Pakarinen ym. 2010). Emotionaalisella uupumuksella, jota muun muassa opettajan kokemat kurinpito-ongelmat ja kiire ennustavat, on tutkittu olevan merkittävä yhteys koettuun työtyytyväisyyteen (Skaalvik & Skaalvik 2011).

Oppilaiden käyttäytymisestä aiheutuvalla stressillä ei erään tutkimuksen (Collie ym. 2012) mukaan todettu välttämättä olleen haitallisia vaikutuksia koettuun työtyytyväisyyteen, mutta toisessa tutkimuksessa (Klassen & Chiu 2010) ilmeni, että opettajat, jotka kokivat enemmän luokkahuone- kuin työn kuormittavuudesta johtuvaa stressiä, kokivat pystyvyytensä vähäisemmäksi ja työtyytyväisyytensä matalammaksi. Pystyvyyden todettiin lisääntyvän aina 23 työkokemusvuoteen asti, minkä jälkeen se alkaa vuosittain vähetä (Klassen & Chiu 2010), ja yleisesti ottaen nuoret ja kokemattomammat opettajat ovat tyytyväisempiä työhönsä ja työoloihinsa vanhempiin kollegoihinsa verrattuna (Chen 2010), mutta työuran pituudella ei ole todettu olevan merkittävää vaikutusta koettuun työtyytyväisyyteen (Paul & Phua 2011).

Psykososiaalisella työympäristöllä on merkittävä vaikutus työhön sitoutumiseen sekä psyykkiseen uupumiseen (Timms & Brough 2013). Työtyytyväisyyden lisäämiseksi ja emotionaalisen uupumisen vähentämiseksi on nähty tärkeänä luoda kannustava kouluympäristö ja vähentää opettajien kiireen tunnetta (Skaalvik & Skaalvik 2011).

Aiemman tutkimuksen mukaan (Saaranen ym. 2012a) suomalaisesta kouluhenkilöstöstä vain noin viidennes ja virolaisesta lähes 40 % oli tyytyväisiä saamaansa työhyvinvoinnin ja henkisten voimavarojen tukemiseen. Henkilökohtaisten voimavarojen ollessa vähäiset työn asettamat vaatimukset ovat positiivisessa yhteydessä emotionaaliseen uupumukseen (Feuerhahn ym. 2013).

Alalla pysyäkseen vastavalmistuneet opettajat tarvitsevat vertaistukea ja kokeneemmilta kollegoiltaan mentorointia (Castro ym. 2010) ja urastaan luopuneiden työntekijöiden mielestä parannettavaa olisi työoloissa, työn määrässä, työympäristössä, palkkauksessa, työn kuormittavuudessa ja kollegiaalisuuden ilmenemisessä (Buchanan 2010, Cha & Cohen-Vogel 2011, Ashiedu & Scott-Ladd 2012, Jokinen ym. 2013). Urallaan nuorien opettajien tulee tuntea olonsa turvalliseksi hakiessaan johdolta neuvoa, ohjausta ja tukea (Castro ym. 2010).

Kansainvälisissä tutkimuksissa käytetään paljon termiä työtyytyväisyys (job satisfaction) työhyvinvoinnin (occupational well-being) sijaan. Käsitteinä nämä ovat lähellä toisiaan, mutta tämän tutkimuksen tarkoituksen näkökulmasta työhyvinvoinnista löytyi melko vähän tutkittua tietoa. Lisäksi koko kouluhenkilöstön hyvinvointia on tutkittu melko vähän, kun taas opettajien työtyytyväisyyteen liittyvää tietoa on hyvin saatavilla. Työhyvinvoinnin ja työntekijä iän välisen suhteen merkityksestä löytyi yllättävän vähän alle viisi vuotta vanhaa tutkimustietoa.

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kouluhenkilöstön näkemyksiä työstään ja työoloistaan sekä kuvata niiden merkitystä koettuun työhyvinvointiin Suomessa ja Virossa. Lisäksi kiinnostuksen kohteena oli henkilön iän ja ammatin yhteys edellä mainittuihin osa-alueisiin, jotka ovat Työntekijä ja työ sekä Työolot. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa tutkimushankkeen loppuvaiheen kyselyn tuloksista, joita voidaan myöhemmin verrata alkuvaiheen kyselyn tuloksiin ja saada tietoa toteutettujen interventioiden hyödyllisyydestä.

Tutkimusaineisto kerättiin Suomessa ja Virossa vuodenvaihteessa 2012 - 2013 työhyvinvointi-indeksikyselyllä, jolla selvitettiin vastaajien näkemyksiä heidän työhyvinvoinnista ja työhyvinvointia edistävästä toiminnasta sekä tarkemmin heidän työoloistaan, työyhteisöstään, työstään ja ammatillisesta osaamisestaan suomalaisissa ja virolaisissa peruskouluissa ja lukioissa. Samoilta kouluille toteutettiin työhyvinvointikysely vuodenvaihteessa 2009-2010, minkä jälkeen kouluissa on toteutettu työhyvinvointia edistäviä interventioita. Tässä tutkimuksessa keskityttiin analysoimaan ja raportoimaan työoloihin sekä työntekijään ja työhön liittyviä kysymyksiä.

Tutkimusongelmat ovat

- 1) Mitkä ovat ongelmallisimmat tekijät ”Työntekijä ja työ” –osa-alueella kouluhenkilöstön mielestä Suomessa ja Virossa hankkeen loppuvaiheessa?
- 2) Mitkä ovat ongelmallisimmat tekijät ”Työolot” –osa-alueella kouluhenkilöstön mielestä Suomessa ja Virossa hankkeen loppuvaiheessa?
- 3) Miten työntekijän ikä ja ammatti ovat yhteydessä osa-alueiden ”Työntekijä ja työ” ja ”Työolot” summamuuttujien tuloksiin?

4 AINEISTO JA SEN ANALYSOINTI

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä Työhyvinvointi-indeksikyselylomaketta, joka on laadittu Saaranen (2006) väitöskirjatyön yhteydessä. Kyselylomake sisältää kymmenen taustamuuttujaa ja neljä Likert-asteikollisesta (1-5) kysymystä liittyen työhyvinvointiin ja työhyvinvointia edistävään toimintaan sekä yhden avoimen kysymyksen koskien työhyvinvointia edistävää toimintaa. Lisäksi lomakkeessa on kysymyksiä työhyvinvoinnin eri osa-alueilta liittyen työntekijään ja työhön (12 kysymystä), työyhteisöön (20 kysymystä), ammatilliseen osaamiseen (7 kysymystä) ja työoloihin (12 kysymystä).

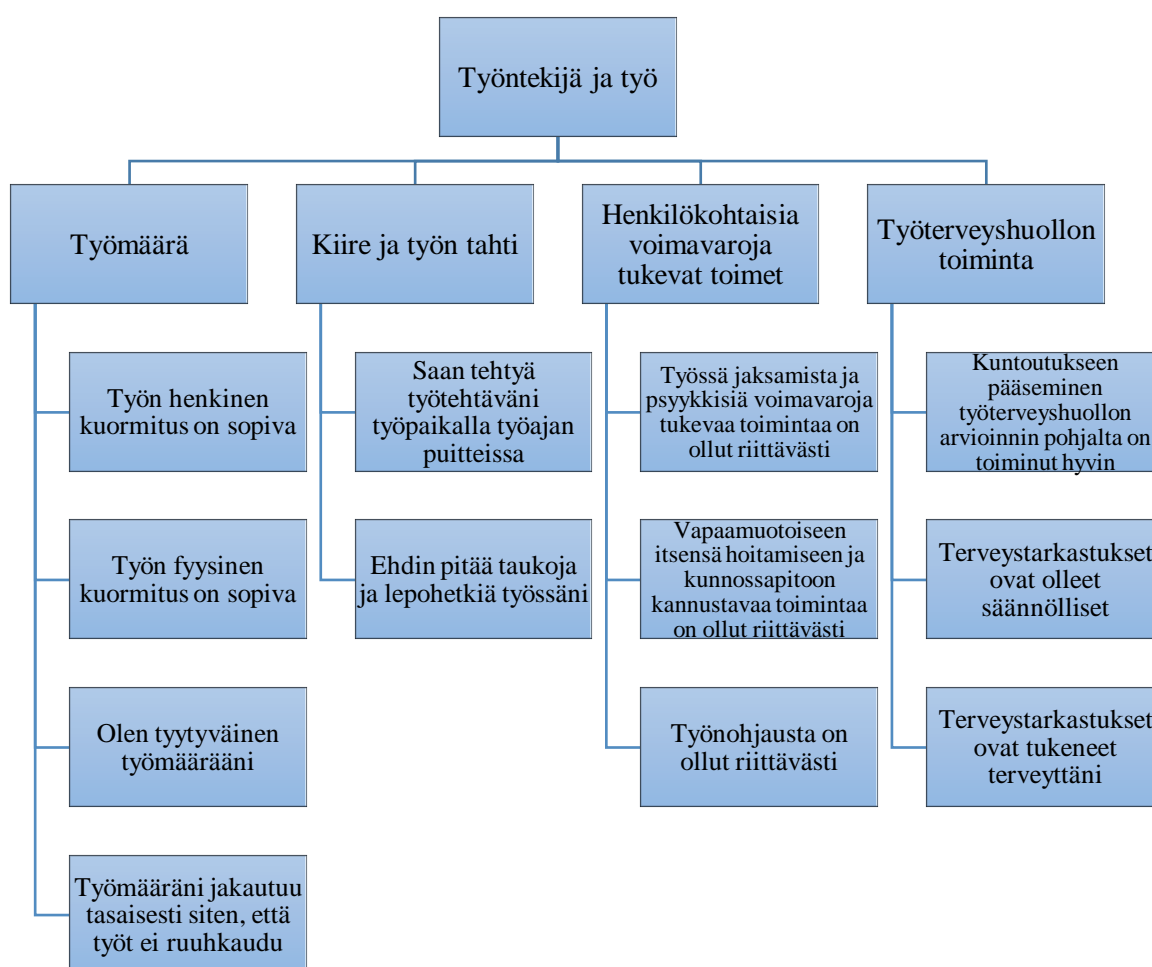
Eri osa-alueiden kysymykset ovat Likert-asteikollisia (1-5) ja jokaisen osion jälkeen vastaajalla oli mahdollisuus vastata kahteen avoimeen kysymykseen, jossa voi antaa lisätietoja edellisiin väittämiin liittyen tai nimetä muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä koskien työoloja, työyhteisöä, ammatillista osaamista sekä työhyvinvointia. Tässä tutkimuksessa analysoitiin ja raportoitiin tuloksia liittyen työhyvinvointiin ja työhyvinvointia edistävään toimintaan (4 kysymystä) sekä työntekijä ja työ (12 kysymystä) ja työolot -osa-alueisiin (12 kysymystä).

Tutkimuksen aineisto koostui Viron ja Suomen koulujen henkilöstöstä, joihin kuului opettajia, rehtoreita/koulun johtajia, kouluterveydenhoitajia, psykologeja, sosiaalityöntekijöitä, tukiohjaajia, kouluavustajia ja keittiö- sekä puhtaanapitohenkilökuntaa. Vastaajia oli Suomesta 545 ja Virossa 974. Suurin osa tutkimukseen vastanneista oli ammatiltaan opettajia.

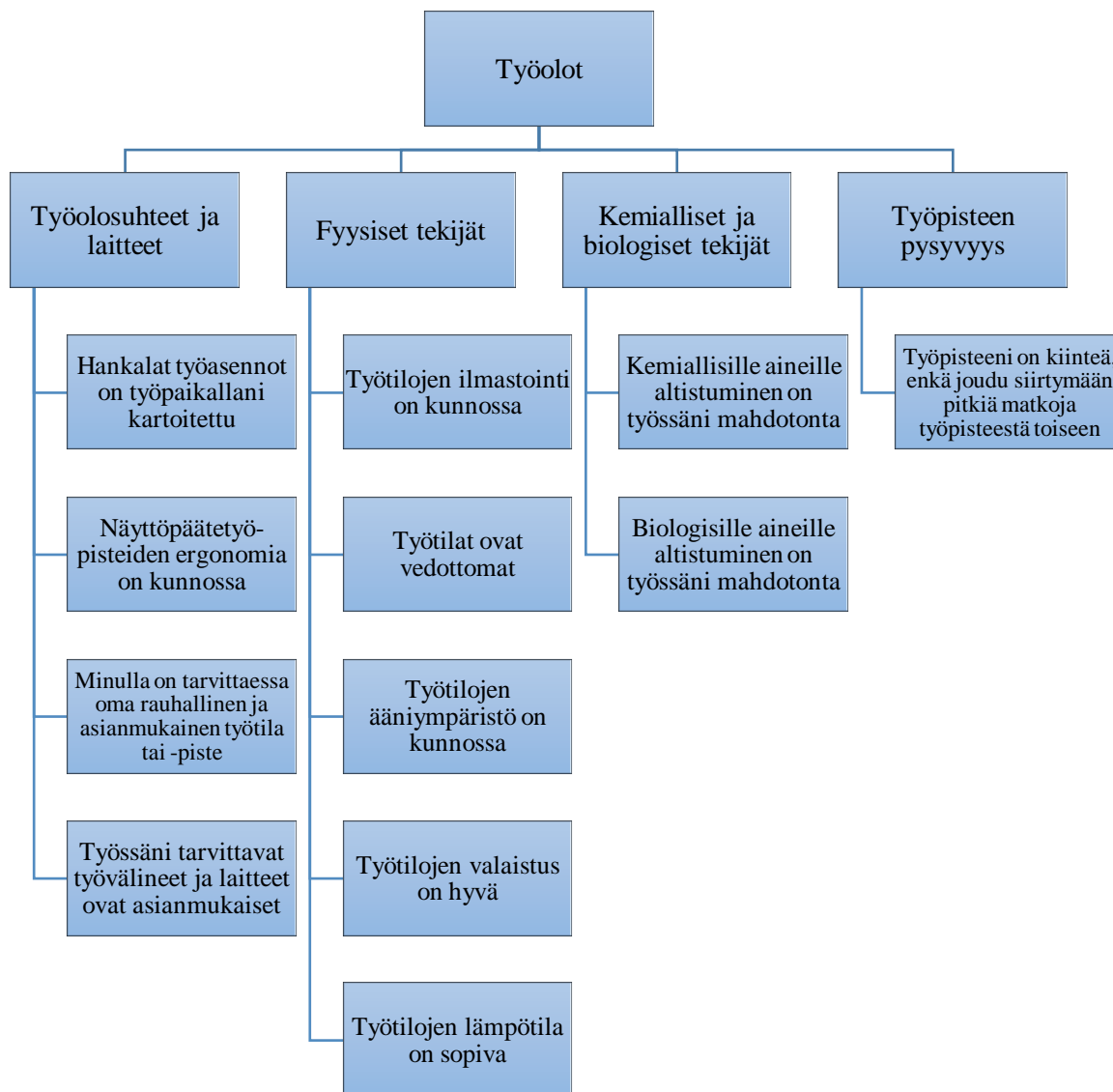
Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kerätty tutkimusaineisto muutetaan sellaiseen muotoon, jossa sen käsittely on tilastollisesti mahdollista (Vilkka 2007). Työhyvinvointi-indeksikyselyn tulokset oli valmiiksi tallennettu SPSS-ohjelmaan. Aineisto analysoitiin käyttämällä kuvailevia tilastollisia menetelmiä ja aikaisempaan faktorointiin perustuen luotiin summamuuttujat (Saaranen ym. 2012a). Likert-asteikollisten kysymysten vastaukset luokiteltiin uudelleen niin, että vastaukset jaoteltiin kolmeen eri ryhmään aiemman viiden sijaan:

1. eri mieltä (alkuperäiset: täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä)
2. ei eri eikä samaa mieltä
3. samaa mieltä (alkuperäiset: jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä).

Summamuuttujat muodostettiin Työntekijä ja työ sekä Työolot –osa-alueista siten, että molempien osa-alueiden väittämistä tuli neljä eri summamuuttujaa. Väittämät on jaoteltu eri summamuuttujille aiemman faktoroinnin mukaisesti (Saaranen ym. 2012a). Työntekijä ja työ –osa-alueen summamuuttujat on kuvattu kuviossa 1 (sivulla 16) ja Työolot –osa-alueen summamuuttujat kuviossa 2 (sivulla 17). Molemmat osa-alueet muodostuvat 12 eri väittämästä.



Kuvio 1. Työntekijä ja työ –osa-alueen summamuuttujien muodostaminen työhyvinvointi-indeksikyselyn väittämistä.



Kuvio 2. Työolot -osa-alueen summamuuttujien muodostaminen työhyvinvointi-indeksikyselyn väittämistä.

Tulokset on taulukoitu ryhmittäin summamuuttujien mukaisiin taulukoihin ja niistä on laskettu vastausten keskiarvot sekä keskihajonnat kullekin ryhmälle. Keskiarvot on laskettu Likert-asteikollisten väittämien vastauksista arvoille 1-3, joissa 1=eri mieltä, 2=ei eri eikä samaa mieltä ja 3=samaa mieltä.

5 TULOKSET

5.1 Taustatiedot

Kyselytutkimukseen osallistuneiden taustatiedot löytyvät taulukosta 1 (sivulla 19). Tutkimukseen osallistui Suomesta 545 ja Virolasta 974 koulun työntekijää. Suomalaisvastaajista 74 % oli naisia ja virolaisista 88 %. Noin puolet suomalaisista oli iältään 36-50 -vuotiaita ja viidennes alle 36-vuotiaita. Virolaisista alle 36-vuotiaita oli vajaa viidennes ja noin 40 % kumpaakin muuta ikäluokkaa.

Suurin osa molempien maiden vastaajista olivat ammatiltaan aineenopettajia tai erityisopettajia. Luokanopettajia oli molemmista maista noin viidennes vastaajista. Rehtoreita tai koulunjohtajia oli suomalaisista vastaajista neljä prosenttia ja virolaisista kahdeksan. Kouluterveydenhoitajia kyselyyn vastasi molemmista maista yhteensä 10. Muihin ammattiryhmiin kuului molemmissa maissa hieman alle viidennes vastaajista.

Suomalaisvastaajista 95 % työskenteli peruskoulussa ja virolaisista noin puolet. Lukiossa työskenteli virolaisista kolmannes. Työvuosien määrässä molempien maiden vastaajista suurin osa eli noin kolmannes oli työskennellyt nykyisessä työpaikassa 3-10 vuotta. Suomalaisista viidennes oli työskennellyt nykyisessä työpaikassa alle 2 tai yli 21 vuotta, kun taas virolaisvastaajista 14 % oli työskennellyt alle kaksi ja 26 % yli 21 vuotta.

Suomalaisvastaajista 7 % oli työskennellyt nykyisessä ammatissaan 2 vuotta tai alle ja suurin osa eli 35 % 11-20 vuotta. Virolaisista 9 % oli työskennellyt nykyisessä ammatissaan 2 vuotta tai alle ja suurin osa eli 36 % yli 20 vuotta. Suomalaista 82 % ja virolaisista 89 % oli vakituisessa työsuhteessa.

Taulukko 1. Suomalaisen ja virolaisen kouluhenkilöstön taustatiedot.

Taustamuuttajat	Suomi		Viro	
	N	%	N	%
Sukupuoli				
nainen	402	74	852	88
mies yhteensä	140	26	116	2
yhteensä	542	100	968	100
Ikä				
-35	110	20	176	18
36-50	257	48	400	41
51-	173	32	391	41
yhteensä	540	100	967	100
Ammatti				
aineenopettaja/erityisopettaja	316	59	493	52
luokanopettaja	101	19	202	21
rehtori/koulun johtaja	23	4	72	8
kouluterveydenhoitaja	8	1	2	(0.2)
koulun muu tukihenkilöstö (psykologi, sosiaalityöntekijä, tukiopettaja, kouluavustaja)	60	11	65	7
joku muu ammattiryhmä (keittäjä, siivooja jne)	30	11	65	7
yhteensä	538	100	953	100
Työpaikka				
esikoulu	6	1	90	9
peruskoulu	511	95	491	51
lukio	18	4	329	34
muu	2	(0.4)	53	6
yhteensä	537	100	963	100
Työvuosien määrä tässä työpaikassa				
-2	105	20	130	14
3-10	179	33	320	34
11-20	144	27	248	26
21-	105	20	247	26
yhteensä	533	100	945	100
Kokonaistyövuosien määrä tässä ammatissa				
-2	40	7	88	9
3-10	136	25	269	28
11-20	187	35	259	27
21-	165	30	338	36
yhteensä	528	100	954	100
Työsuhde				
vakituinen	437	82	855	89
määräaikainen	98	18	105	11
yhteensä	535	100	960	100

5.2 Kouluhenkilöstön työhyvinvointi ja tyytyväisyys työhyvinvointia edistävään toimintaan

Työhyvinvointi-indeksikyselylomakkeella kartoitettiin vastaajien taustatietojen jälkeen näkemyksiä omasta sekä työyhteisön henkilökunnan yleisestä työhyvinvoinnista. Lisäksi selvitettiin niin ikään kahdella väittämällä tyytyväisyyttä työyhteisön sekä henkilökohtaiseen työhyvinvointia edistävään toimintaan. Näissä neljässä väittämässä vastausvaihtoehdot olivat 1. erittäin huono, 2. melko huono, 3. kohtalainen, 4. melko hyvä ja 5. erittäin hyvä.

Suomalaisen sekä virolaisen kouluhenkilöstön näkemys omasta työhyvinvoinnista ammatissaan parhaimpaan verrattuna sekä mielipide työyhteisön henkilökunnan yleisestä työhyvinvoinnista kokonaisuutena on taulukoitu sivulla 20-21 (taulukko 2). Suurin osa molempien maiden vastaajista näki työhyvinvointinsa verrattuna ammatissa parhaimpaan melko hyvänä tai kohtalaisena. Suomalaisista 8 % ja virolaisista 3 % näki työhyvinvointinsa erittäin tai melko huonona. Mainittakoon, että suomalaisesta kouluhenkilöstöstä vajaa viidennes näki oman työhyvinvointinsa erittäin hyvänä, kun taas virolaisista noin joka kymmenes. Suomalaisen vastausten keskiarvo oli 3.82 ja virolaisten 3.68, joten suomalaiset ovat aavistuksen tyytyväisempiä.

Työyhteisön henkilökunnan yleinen työhyvinvointi kokonaisuutena nähtiin myös molemmissa maissa melko hyvänä tai kohtalaisena. Edelleen virolaisista vain 3 %, mutta suomalaisista 14 % näki sen erittäin tai melko huonona. Suomalainen kouluhenkilöstö näki oman työhyvinvoinnin keskimäärin selkeästi parempana kuin koko työyhteisön, kun taas virolaisten vastauksissa oman ja työyhteisön työhyvinvoinnissa ei ollut näin huomattavia eroja. Tässä virolaisten mielipide nousi hieman positiivisemmaksi heidän vastausten keskiarvon ollessa 3.58, kun suomalaisten oli 3.44.

Taulukko 2. Mielipide omasta ja työyhteisön työhyvinvoinnista.

Työhyvinvointi	Suomi (N=538)					Viro (N=937)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	%					%				
Oma työhyvinvointini verrattuna tässä ammatissa parhaimpaan on	1	7	21	53	18	1	2	36	50	11
keskiarvo	3.82					3.68				
(keskihajonta)	(0.84)					(0.78)				
Mielestäni työyhteisöni henkilökunnan yleinen työhyvinvointi on kokonaisuutena	2	12	32	47	7	1	2	42	49	6
keskiarvo	3.44					3.58				
(keskihajonta)	(0.85)					(0.62)				

1=erittäin huono, 2=melko huono, 3=kohtalainen, 4=melko hyvä, 5=erittäin hyvä

Kouluhenkilöstön tyytyväisyys työyhteisön sekä henkilökohtaiseen työhyvinvointia edistävään toimintaan on taulukoitu sivulla 21 (taulukko 3). Suomalaisvastaajista 74 % oli kohtalaisen tai melko tyytyväisiä työyhteisön työhyvinvointia edistävään toimintaan ja virolaisvastaajista 82 %. Tyytymättömiä oli suomalaisista viidennes ja virolaisista 12 %. Vastausten keskiarvo oli suomalaisilla 3.17 ja virolaisilla 3.40.

Henkilökohtaiseen työhyvinvointia edistävään toimintaan oli suomalaisista kohtalaisen tai melko tyytyväisiä 73 % ja virolaisista peräti 86 %. Tässäkin suomalaiset olivat virolaisia selkeästi tyytymättömämpiä, kun jälleen joka viides ilmaisi tyytyväisyytensä olevan erittäin tai melko huono. Molemmissa väittämässä tyytyväisyys toimintaan todettiin Suomen sekä Viron kouluhenkilöstön mukaan erittäin hyväksi melko yhtäläisillä prosenttiosuuksilla. Suomalaisten vastausten keskiarvo oli 3.26 ja virolaisten 3.57.

Suomalainen kouluhenkilöstö näytti olevan pääosin samalla tapaa tyytyväinen niin työyhteisön kuin omaan työhyvinvointia edistävään toimintaan. Virolaiset sen sijaan ovat aavistuksen verran tyytymättömämpiä työyhteisön työhyvinvointia edistävään toimintaan kuin omaansa.

Taulukko 3. Tyytyväisyys työhyvinvointia edistävään toimintaan.

Tyky-toiminta	Suomi (N=538)					Viro (N=959)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	%					%				
Tyytyväisyyteni työyhteisöni tyky-toimintaan on	5	16	41	33	5	2	10	42	40	6
keskiarvo (keskihajonta)	3.17 (0.91)					3.40 (0.80)				
Tyytyväisyyteni henkilökohtaiseen tyky-toimintaan on	5	15	38	35	7	1	5	38	48	8
keskiarvo (keskihajonta)	3.26 (0.95)					3.57 (0.73)				

1=erittäin huono, 2=melko huono, 3=kohtalainen, 4=melko hyvä, 5=erittäin hyvä

5.3 Työntekijä ja työ –osa-alueen tulokset

5.3.1 Työmäärä

Kouluhenkilöstön työmäärää ja työn kuormittavuutta kysyttiin työhyvinvointi-indeksikyselylomakkeella neljällä eri kysymyksellä. Vastajia pyydettiin arvioimaan työnsä henkistä ja fyysistä kuormittavuutta. Lisäksi kysyttiin, onko vastaaja tyytyväinen työmääräänsä ja jakautuuko työmäärä tasaisesti niin, että työt eivät ruuhkaudu. Tulokset on taulukoitu (taulukko 4) sivulla 23.

Suomalaisvastaajista noin puolet oli sitä mieltä, että työn henkinen kuormitus on sopivaa ja 39 % sitä mieltä, että työ on liian kuormittavaa. Enemmistö virolaisesta kouluhenkilöstöstä vastasi työn henkisen kuormittavuuden olevan sopivaa ja neljännos ilmaisi työn olevan liian kuormittavaa. Työn fyysiseen kuormittavuuteen oltiin molemmissa maissa pääsääntöisesti melko tyytyväisiä.

Työmäärään oli tyytyväisiä suomalaisista noin 65 % ja tyytymättömiä vajaa neljännos. Virolaisista tutkimukseen osallistujista työmäärään oli tyytyväisiä 71 % ja tyytymättömiä noin neljännos. Huomattakoon, että suomalaisista 10 % vastasi, että ei ole eri eikä samaa mieltä, kun taas virolaisista vain 5 %. Työmäärään tasaiseen jakautumiseen oli suomalaisvastaajista tyytyväisiä vajaa kolmannos ja tyytymättömiä vähän yli puolet. Virolaisista työmäärän tasaiseen jakautumiseen oli tyytyväisiä 61 % ja tyytymättömiä noin kolmannos.

Kaiken kaikkiaan virolainen kouluhenkilöstö oli tyytyväisempää työn kuormittavuuteen liittyviin asioihin suomalaiseen verrattuna. Suurimmat mielipide-erot ilmenivät tyytyväisyydessä työmäärän tasaiseen jakautumiseen.

Taulukko 4. Kouluhenkilöstön näkemyksiä työmäärästä Suomessa ja Virossa.

Työmäärä keskiarvo (keskihajonta)	Suomi (n=540)			Viro (n=961)		
	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %	samaa mieltä %	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %	samaa mieltä %
	2.25 (0.81)			2.47 (0.83)		
Työn henkinen kuormitus on sopiva	39	11	50	25	5	70
Työn fyysinen kuormitus on sopiva	7	10	83	12	9	79
Olen tyytyväinen työmäärääni	24	11	65	24	5	71
Työmääräni jakautuu tasaisesti siten, että työt ei ruuhkaudu	56	13	31	33	6	61

5.3.2 Kiire ja työn tahti

Työhyvinvointi-indeksikyselylomakkeella kysyttiin työtä ja työntekijää koskevissa väittämässä kahdessa kysymyksessä vastaajan näkemystä työn kiireeseen ja työtahtiin liittyen (taulukko 5). Toisen väittämän mukaan vastaaja sai tehtyä työtehtävänsä työpaikalla työajan puitteissa, mikä tarkoittaa, ettei hänen tarvitse tehdä ilta/viikonlopputöitä tai ylitöitä. Toinen väittäjä selvitti, ehtiikö vastaaja pitämään taukoja ja lepoa hetkiä työssään.

Suomalaisvastaajista noin 62 % oli sitä mieltä, ettei saa tehtyä työtehtäviään työpaikalla työaikana ja virolaisista 59 %. Suomalaisesta kouluhenkilöstöstä vajaa kolmannes ja virolaisesta 38 % vastasi, että saa tehtyä työnsä työpaikalla työaikana. Taukoja ja lepoa hetkiä työn lomassa ehti suomalaisista pitää vajaa puolet ja virolaisista 60 %.

Molempien maiden kouluhenkilöstöstä reilusti yli puolet koki, ettei saa tehtyä kaikkia työtehtäviään työajan puitteissa työpaikalla. Kiireeseen ja työtahtiin liittyvissä väittämässä virolainen kouluhenkilöstö oli jonkin verran suomalaista tyytyväisempää, mutta erot eivät olleet niin huomattavia, kuin esimerkiksi työn kuormittavuuteen liittyvissä asioissa.

Taulukko 5. Suomalaisen ja virolaisen kouluhenkilöstön kokemuksia kiireestä ja työn tahdistasta.

Kiire ja työn tahti keskiarvo (keskihajonta)	Suomi (n=539)			Viro (n=961)		
	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %	samaa mieltä %	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %	samaa mieltä %
Saan tehtyä työtehtäväni työpaikalla työajan puitteissa	61	7	32	59	3	38
Ehdin pitää taukoja ja lepohetkiä työssäni	46	11	43	33	7	60

5.3.3 Henkilökohtaisia voimavaroja tukevat toimet

Vastaaajilta selvitettiin kolmella eri kysymyksellä tyytyväisyyttä toimiin, jotka tukevat henkilökohtaisia voimavaroja (taulukko 6). Työssä jaksamista ja psyykkisiä voimavaroja (esim. stressin hallintaa) tukevia toimia oli suomalaisvastaajista noin viidenneksen ja virolaisista kolmanneksen mielestä ollut riittävästi. Koska tyytymättömyyttä työssä jaksamisen tukemiseen ilmeni valtaosalla suomalaisvastaajista ja suurella osalla virolaisistakin, tulisi tähän ehdottomasti kiinnittää enemmän huomiota.

Vapaamuotoiseen itsensä hoitamiseen ja kunnossapitoon kannustavaan toimintaan (esim. kuntosali-/uimahalliliput, kuntoilu- ja virkistystapahtumat) oli tyytyväisiä suomalaisvastaajista noin puolet ja virolaisvastaajista vajaa kolmannes. Suomessa tämä asia on tulosten perusteella paremmin huomioitu, kuin Virossa. Työnohjausta piti riittävänä suomalaisista sekä virolaisista noin kolmannes. Tässä väittämässä oli molempien maiden kohdalla yli neljännes vastannut, ettei ole samaa eikä eri mieltä.

Taulukko 6. Kouluhenkilöstön tyytyväisyys henkilökohtaisia voimavaroja tukeviin toimiin.

Henkilökohtaisia voimavaroja tukevat toimet	Suomi (n=539)			Viro (n=960)			
	keskiarvo (keskihajonta)	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %	keskiarvo (0.86)	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %	
Työssä jaksamista ja psyykkisiä voimavaroja tukevaa toimintaa on ollut riittävästi	1.93 (0.85)	53	25	22	38	28	34
Vapaamuotoiseen itsensä hoitamiseen ja kunnossapitoon kannustavaa toimintaa on ollut riittävästi		32	18	50	54	15	31
Työnohjausta on ollut riittävästi		40	26	34	37	28	35

5.3.4 Työterveyshuollon toiminta

Tyytyväisyyttä työterveyshuollon toimivuuteen kartoitettiin kolmella väittämällä, jotka liittyivät kuntoutukseen pääsemiseen ja terveystarkastuksiin (taulukko 7). Kuntoutukseen pääsemiseen työterveyshuollon arvioinnin pohjalta oltiin yleisesti ottaen melko vähän tyytyväisiä virolaisten ilmaistessa suurempaa tyytymättömyyttä. Tulee muistaa, että työterveydenhuoltojärjestelmät ovat Suomessa ja Virossa erilaiset, eivätkä tulokset ole suoraan verrannollisia.

Terveystarkastusten säännöllisyyteen oli tyytyväisiä suomalaisista reilu kolmannes ja tyytymättömiä 41 %. Virolaisvastaajien mukaan terveystarkastukset ovat säännöllisiä 57 %:n mielestä ja eri mieltä väittämästä oli noin 27 % vastaajista. Vajaa puolet suomalaisista ja neljännestä virolaisista oli sitä mieltä, että terveystarkastukset ovat tukeneet terveyttä.

Työterveyshuollon toimivuuteen liittyvissä kysymyksissä suomalaisvastaajat olivat kahden väittämän suhteen tyytyväisempiä virolaisiin verrattuna. Suurin ero ilmeni tyytymättömyydessä kuntoutukseen pääsemiseen työterveyshuollon arvioinnin pohjalta.

Virolaisvastaajat olivat kuitenkin tyytyväisempiä työterveystarkastusten säännöllisyyteen suomalaisiin verrattuna.

Taulukko 7. Kouluhenkilöstön näkemyksiä työterveyshuollon toiminnasta.

Työterveyshuollon toiminta	Suomi (n=534)			Viro (n=959)		
	keskiarvo (keskihajonta)	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %	keskiarvo (0.78)	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %
Kuntoutukseen pääseminen työterveyshuollon arvioinnin pohjalta on toiminut hyvin		16	60	24	50	37
Terveystarkastukset ovat olleet säännölliset	2.08 (0.77)	41	22	37	28	15
Terveystarkastukset ovat tukenet terveyttäni		23	33	44	25	43

5.3.5 Työntekijä ja työ –osa-alueen ongelmallisimmat tekijät

Työhyvinvointi-indeksikyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että virolainen kouluhenkilöstö on keskimäärin tyytyväisempää työhönsä ja työhyvinvointiin, kuin suomalaiset kollegansa. Molempien maiden vastauksissa sama väittämä nousi kuitenkin eniten tyytymättömyyttä aiheuttavaksi. Suomalaisista 61 % ja virolaisista 50 % oli sitä mieltä, ettei saa tehtyä työtehtäviään työpaikalla työajan puitteissa, vaan joutuu tekemään ilta/viikonlopputöitä tai ylitöitä.

Suomalaisvastaajien kannalta toiseksi ongelmallisimmaksi tekijäksi Työntekijä ja työ –osa-alueella nousi tyytymättömyys siihen, että työmäärä ei jakaudu tasaisesti, vaan työt ruuhkautuvat (56 % vastaajista). Virolaisten vastauksista toiseksi eniten tyytymättömyyttä ilmeni väittämässä, jossa kysyttiin tyytyväisyyttä vapaamuotoiseen itsensä hoitamiseen ja kunnossapitoon kannustavaan toimintaan. Vastaajista 54 % ilmaisi olevansa tyytymätön tähän.

Työssä jaksamista ja psyykkisiä voimavarjoa tukevaa toimintaa oli ollut riittämättömästi 53 % suomalaisvastaajien mielestä. Virolaiset olivat tämän väittämän kohdalla jonkin verran suomalaisia tyytyväisempiä ja heidän kolmanneksi ongelmallisim tekijä Työntekijä ja työ-osa-alueella oli väittämä, joka liittyi kuntoutukseen pääsemiseen työterveyshuollon arvioinnin pohjalta. Puolet vastaajista ilmaisi tyytymättömyytensä siihen. On syytä huomioida, että Virossa työterveyshuolto painottuu lääkärin tekemiin terveystarkastuksiin, eikä siellä toteuteta kuntoutusta samalla tavalla kuin Suomessa.

Kun tarkastellaan ongelmallisimmaksi nousseita väittämiä faktoroidujen summamuuttujien näkökulmasta, voidaan todeta, että suomalaisten mielestä eniten tyytymättömyyttä aiheuttavat kiireeseen ja työn tahtiin, työn kuormittumiseen ja henkilökohtaisia voimavaroja tukeviin toimiin liittyvät seikat. Virolaisvastaajien ongelmallisimmat tekijät olivat niin ikään kiireeseen ja työn tahtiin ja henkilökohtaisia voimavaroja tukeviin toimiin, mutta kolmantena työterveyshuollon toimintaan liittyvät asiat.

Summamuuttujille laskettujen vastausten (arvot 1-3) keskiarvojen perusteella suomalaisen kouluhenkilöstön mielestä tyytymättömyyttä aiheuttaa eniten kiire ja työn tahti (ka 1.84). Virolaisen kouluhenkilöstön vastauksissa huonoin keskiarvo (1.90) tuli summamuuttujan henkilökohtaisten voimavarojen tukeminen väittämille.

5.4 Työolot –osa-alueen tulokset

5.4.1 Työtilat, työasennot ja laitteet

Kouluhenkilöstön mielipiteitä työtiloihin, työasentoihin ja laitteisiin kysyttiin neljässä eri väittämässä (taulukko 8). Noin 60 % suomalaisvastaajista ja 76 % virolaisvastaajista oli samaa mieltä siitä, että omaa tarvittaessa oman rauhallisen ja asianmukaisen työtilan tai –pisteen Näyttöpäätetyöpisteiden ergonomia oli kunnossa suomalaisista vajaan puolen ja virolaisista 63 %:n mielestä.

Hankalat työasennot oli työpaikalla kartoitettu vain noin kolmanneksen molempien maiden vastaajien mielestä. Työssä tarvittaviin työvälineisiin ja laitteisiin oltiin pääsääntöisesti melko tyytyväisiä suomalaisten ollessa jonkin verran tyytyväisempiä.

Taulukko 8. Kouluhenkilöstön näkemyksiä työolosuhteista ja laitteista.

Työolosuhteet ja laitteet	Suomi (n=541)			Viro (n=960)				
	keskiarvo (keskihajonta)	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %	samaa mieltä %	keskiarvo (0.82)	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %	samaa mieltä %
Hankalat työ- asennot on työpaikallani kartoitettu	2.19 (0.89)	43	24	33	2.34 (0.82)	24	46	30
Näyttöpääte- työpisteiden ergonomia on kunnossa		37	15	48		23	14	63
Minulla on tarvittaessa oma rauhallinen ja asianmukainen työtila tai -piste		36	6	58		20	4	76
Työssäni tarvittavat työvälineet ja laitteet ovat asianmukaiset		21	6	73		30	5	65

5.4.2 Fyysiset tekijät

Työpisteen fyysiset tekijät liittyivät ilmastointiin, vedottomuuteen, ääniympäristöön, valaistukseen ja lämpötilaan (taulukko 9). Työtilojen ilmastointiin oli tyytyväisiä suomalaisista vajaa kolmannes ja virolaisista reilusti yli puolet. Työtilat totesi vedottomiksi suomalaisista vajaa puolet ja virolaisista 67 %. Työtilojen ääniympäristöön oli tyytyväisiä 40 % suomalaisista ja noin puolet virolaisista. Kaikissa kolmessa väittämässä virolaiset vastaajat osoittivat siten olevansa keskimäärin tyytyväisempiä suomalaisiin verrattuna.

Työtilojen valaistukseen oltiin yleisesti ottaen melko tyytyväisiä molemmissa maissa. Suomalaiset eivät olleet lämpötilaan lähellekään yhtä tyytyväisiä kuin virolaiset. Suomalaiset olivat siis keskimäärin tyytyväisimpiä työtilojen valaistukseen ja virolaiset valaistukseen, lämpötilaan sekä vedottomuuteen.

Taulukko 9. Kouluhenkilöstön mielipiteitä työympäristön fyysisistä tekijöistä.

Fyysiset tekijät keskiarvo (keskihajonta)	Suomi (n=542)			Viro (n=964)		
	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %	samaa mieltä %	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %	samaa mieltä %
Työtilojen ilmastointi on kunnossa	59	10	31	35	7	58
Työtilat ovat vedottomat	42	13	45	24	7	69
Työtilojen ääniympäristö on kunnossa	48	12	40	38	9	53
Työtilojen valaistus on hyvä	16	7	77	17	3	80
Työtilojen lämpötila on sopiva	43	10	47	26	4	70

5.4.3 Kemialliset ja biologiset tekijät

Kaksi väittämää selvitti kouluhenkilöstön näkemystä siitä, voiko työssä altistua kemiallisille tai biologisille aineille (taulukko 10). Suomalaisista kemiallisille sekä biologisille aineille altistumista piti mahdottomana noin 65 % ja virolaisista noin 79 %.

Molemmissa maissa altistuminen kemiallisille ja biologisille aineille nähtiin siis suurimmaksi osaksi mahdottomana. Virolainen kouluhenkilöstö suhtautui jonkin verran negatiivisemmin altistumisen todennäköisyyteen suomalaiseen verrattuna.

Taulukko 10. Kouluhenkilöstön näkemys kemiallisille ja biologisille aineille altistumisesta.

Kemialliset ja biologiset tekijät keskiarvo (keskihajonta)	Suomi (n=542)			Viro (n=964)		
	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %	samaa mieltä %	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %	samaa mieltä %
Kemiallisille aineille altistuminen on työssäni mahdotonta	26	9	65	13	8	79
Biologisille aineille altistuminen on työssäni mahdotonta	19	16	65	8	13	79

5.4.4 Työpisteen pysyvyys

Mielipidettä työpisteen pysyvyyteen kartoitettiin väittämässä: työpisteeni on kiinteä, enkä joudu siirtymään pitkiä matkoja työpisteestä toiseen (esimerkiksi opettajan tai siivojaan siirtyminen toiselle koululle työpäivän aikana). Suomalaisvastaajista 74 % ja virolaisvastaajista 81 % oli väittämän kanssa samaa mieltä. Tulokset on taulukoitu sivulla 30 (taulukko 11).

Noin viidennes molempien maiden kouluhenkilöstöstä joutuu siirtymään pitkiäkin matkoja työpisteestä toiseen työpäivän aikana, mutta valtaosalla työpiste on pysyvä. Tämän väittämän kohdalla ilmeni vastauksissa vähiten neutraalia asennetta.

Taulukko 11. Kouluhenkilöstön mielipide työpisteen pysyvyydestä.

Työpisteen pysyvyys keskiarvo (keskihajonta)	Suomi (n=543)			Viro (n=967)		
	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %	samaa mieltä %	eri mieltä %	ei eri eikä samaa mieltä %	samaa mieltä %
Työpisteeni on kiinteä, enkä joudu siirtymään pitkiä matkoja työpisteestä toiseen	22	4	74	17	2	81

5.4.5 Työolot –osa-alueen ongelmallisimmat tekijät

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että molempien maiden kouluhenkilöstö on osa-alueen Työolot väittämiin keskimäärin tyytyväisempiä, kuin osa-alueen Työntekijä ja työ. Tälläkin osa-alueella virolaiset olivat keskimäärin suomalaisia tyytyväisempiä. Suomalaisvastaajien mukaan ongelmallisimmaksi tekijäksi nousi tyytymättömyys työtilojen ilmastointiin (59 % vastaajista). Virolaisten vastauksissa tämä väittäjä nousi toiseksi eniten tyytymättömyyttä aiheuttavaksi (35 % vastaajista).

Virolaisista 38 % oli sitä mieltä, että työtilojen ääniympäristö ei ole kunnossa, mikä aiheutti tällä osa-alueella eniten tyytymättömyyttä. Suomalaisten vastauksista ääniympäristö nousi toiseksi ongelmallisimmaksi tekijäksi (48 %). Kolmanneksi eniten tyytymättömyyttä virolaisten mielestä aiheutti työssä tarvittavien työvälineiden ja laitteiden asianmukaisuus (30 %). Suomalaisvastaajista 43 % oli sitä mieltä, että hankalia työasentoja ei ollut kartoitettu ja työtilojen lämpötila ei ollut sopiva.

Työolot –osa-alueen ongelmallisimmat tekijät sijoituivat molempien maiden vastauksissa kahdelle summamuuttujalle. Fyysisiin tekijöihin liittyi eniten tyytymättömyyttä ja seuraavaksi työolosuhteisiin ja laitteisiin, joissa maiden eniten tyytymättömyyttä aiheuttavat vastaukset jakoutuivat kahdelle eri väittämälle.

Summamuuttujien vastausten tuloksille laskettujen keskiarvojen perusteella suomalainen kouluhenkilöstö oli tyytymättömintä työn fyysisiin tekijöihin (ka 2.07). Virolaisten vastauksissa pienin keskiarvo tuli summamuuttujan työolosuhteet ja laitteet väittämille (2.34).

5.5 Työn ja työolojen kokeminen ikäryhmittäin

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää kahden eri muuttujan välisiä tilastollisia yhteyksiä eli riippuvuuksia. Tavoitteena oli saada informaatiota siitä, voiko kahden tietyn taustamuuttujan avulla ennustaa toisen muuttujan tuloksia (Holopainen ym. 2004). Iän yhteyttä tutkimustuloksiin selvitettiin tekemällä ristiintaulukointi kaikista osa-alueiden Työntekijä ja työ sekä Työolot väittämistä. Vastaajien ikä oli valmiiksi jaoteltu kolmeen luokkaan: 35 vuotta tai alle, 36 – 50 vuotta ja 51 vuotta ja yli. Tulokset raportoidaan aiempaan faktorointiin perustuvien summamuuttujien mukaisissa taulukoissa.

Iän yhteyttä tutkimustuloksiin tarkasteltiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä (one way ANOVA). Sen avulla tutkitaan, ovatko selitettävän muuttujan (esimerkiksi tyytyväisyys työn

henkiseen kuormitukseen) keskiarvot tilastollisesti merkitsevästi erisuuruisia selittävän (ikä) muuttujan eri luokissa. Analyysin lähtöoletuksena on, että kiinnostuksen kohteena olevien luokkien keskiarvot ovat yhtä suuret. Jos saatu p-arvo on < 0.05 , voidaan tehdä johtopäätös, että luokkien välillä on tilastollisesti merkitseviä eroja. (KvantiMOTV 2014.) Varianssianalyysin tulokset taulukoitiin summamuuttujan mukaisiin taulukoihin.

5.5.1 Työntekijä ja työ –osa-alueen tulokset ikäryhmittäin

Suomalainen sekä virolainen kouluhenkilöstö koki työn henkisen kuormituksen likimain samalla tavalla ikäryhmästä riippumatta (taulukko 12 sivulla 33). Virolaisen kouluhenkilöstön vastausten tuloksissa on nähtävissä enimmillään 11 %:n eroja ikäryhmien välillä ja vastaajista vanhimmat olivat kaikkein tyytyväisimpiä työn henkiseen kuormitukseen. Suomalaisesta kouluhenkilöstöstä tyytyväisimpiä olivat nuorimmat vastaajat ja tyytymättömiä 36-50 – vuotiaat. Kuten jo aikaisemmin on tuloksissa esitelty, niin virolaiset olivat keskimäärin suomalaisia tyytyväisempiä, mutta yllättävää on se, että nuorimmat heistä kokivat eniten työn henkisesti liian kuormittavana.

Työn fyysiseen kuormittavuuteen suomalaisesta kouluhenkilöstöstä oli kaikkein tyytyväisiä nuorimmat vastaajat, kun taas virolaisesta tämä ikäryhmä oli kaikkein tyytymätön. Mielipiteissä työmäärän suhteen ei ilmennyt suuria eroja ikäryhmien välillä kummankaan maan tuloksissa. Työmäärän tasaiseen jakautumiseen oli kaikkein tyytyväistä virolaisten vanhin ikäluokka ja suomalaisista vastaajista nuorin. Molemmissa maissa keskimäinen ikäryhmä oli eniten tyytymätön työmäärän jakautumiseen.

Taulukko 12. Kouluhenkilöstön työmäärän kokeminen ikäryhmittäin.

Työmäärä ikä	Suomi (N=540)			Viro (N=961)		
	- 35	36 – 50 %	51 -	- 35	36 – 50 %	51 -
Työn henkinen kuormitus on sopiva						
Eri mieltä	34	44	36	30	28	19
Ei eri eikä samaa mieltä	12	10	12	6	4	6
Samaa mieltä	54	46	52	64	68	75
Työn fyysinen kuormitus on sopiva						
Eri mieltä	3	8	7	19	12	10
Ei eri eikä samaa mieltä	6	9	16	6	7	11
Samaa mieltä	91	83	77	75	81	79
Olen tyytyväinen työmääräni						
Eri mieltä	23	25	24	27	26	20
Ei eri eikä samaa mieltä	5	11	13	4	5	6
Samaa mieltä	72	64	63	69	69	74
Työmääräni jakautuu tasaisesti						
Eri mieltä	51	59	55	33	37	29
Ei eri eikä samaa mieltä	9	15	11	8	6	6
Samaa mieltä	40	26	34	59	57	65

Iällä todettiin olevan tilastollista merkitsevyyttä ainoastaan suomalaisvastaajien mielipiteissä työn fyysisestä kuormituksesta (taulukko 13) p-arvon ollessa 0.026. Tyytyväisimpiä olivat nuorimpaan ikäluokkaan kuuluvat suomalaiset.

Taulukko 13. Iän yhteys koettuun työmäärään.

Työmäärä p-arvo	Suomi	Viro
Työn henkinen kuormitus on sopiva	0.174	0.360
Työn fyysinen kuormitus on sopiva	0.026	0.085
Olen tyytyväinen työmääräni	0.531	0.819
Työmääräni jakautuu tasaisesti siten, etteivät työt ruuhkaudu	0.086	0.429

Kiireeseen ja työn tahtiin liittyvissä väittämissä suomalaisvastaajista nuorimmat olivat eniten sitä mieltä, että saavat tehtyä työtehtävänsä työpaikalla työajan puitteissa ilman, että tarvitsee tehdä ilta/viikonlopputöitä tai ylitöitä (taulukko 14 sivulla 34). Virolaisista sen sijaan

vanhimmat olivat eniten tätä mieltä ja nuorimmat kaikkein vähiten. Taukoja ja lepoaikoja työssään ehti virolaisista parhaiten pitää vanhin ikäryhmä ja suomalaisista nuorin.

Taulukko 14. Kiireen ja työn tahdin kokeminen ikäryhmittäin.

Kiire ja työn tahti ikä	Suomi (N=539)			Viro (N=961)		
	- 35	36 – 50 %	51 -	- 35	36 – 50 %	51 –
Saan tehtyä työtöhtävänä työpaikalla työaikana						
Eri mieltä	55	63	63	64	62	54
Ei eri eikä samaa mieltä	7	8	4	3	2	3
Samaa mieltä	38	29	33	33	36	43
Ehdin pitää taukoja ja lepoaikoja työssänä						
Eri mieltä	46	49	40	39	34	29
Ei eri eikä samaa mieltä	5	13	12	6	9	6
Samaa mieltä	49	38	48	55	57	65

Vastaajan iällä ei näyttänyt olleen tilastollista merkitsevyyttä kokemuksiin kiireestä ja työn tahdistä (taulukko 15).

Taulukko 15. Iän yhteys näkemyksiin kiireestä ja työn tahdistä.

Kiire ja työn tahti p-arvo	Suomi	Viro
Saan tehtyä työtöhtävänä työpaikalla työajan puitteissa	0.246	0.672
Ehdin pitää taukoja ja lepoaikoja työssänä	0.139	0.365

Ikäryhmien välillä ei ilmennyt huomattavia eroja tyytyväisyydessä työssä jaksamiseen ja psyykkisten voimavarojen tukemiseen tähtäävään toimintaan etenkin suomalaisen koulukilöstöän mielestä (taulukko 16 sivulla 35). Molempien maiden vastaajista kaikkein tyytyväisimpiä olivat vanhimmat työntekijät. Niin ikään vapaamuotoiseen itsensä hoitamiseen ja kunnossapitoon kannustavaan toimintaan oltiin molemmissa maissa kaikkein tyytyväisimpiä vanhimpien työntekijöiden ryhmässä. Ikäryhmittäin vertailtaessa Suomessa nuorimmat ja Virossa vanhimmat vastaajat olivat tyytyväisimpiä työhöjauksen riittävyteen.

Taulukko 16. Henkilökohtaisia voimavaroja tukevan toiminnan kokeminen ikäryhmittäin.

Henkilökohtaisten voimavarojen tukeminen ikä	Suomi (N=538)			Viro (N=960)		
	- 35	36 – 50 %	51 -	- 35	36 – 50 %	51 –
Työssä jaksamista ja psyykkisiä voimavaroja tukevaa toimintaa on ollut riittävästi						
Eri mieltä	54	58	45	41	43	31
Ei eri eikä samaa mieltä	26	21	29	28	28	29
Samaa mieltä	20	21	26	31	29	40
Vapaamuotoiseen itsensä hoitamiseen ja kunnossapitoon kannustavaa toimintaa on ollut riittävästi						
Eri mieltä	39	34	23	58	62	43
Ei eri eikä samaa mieltä	17	19	20	13	13	19
Samaa mieltä	44	47	57	29	25	38
Työnohjausta on ollut riittävästi						
Eri mieltä	39	44	35	39	45	28
Ei eri eikä samaa mieltä	22	25	31	30	26	29
Samaa mieltä	39	31	34	31	29	43

Tarkasteltaessa vastaajan iän yhteyttä tyytyväisyyteen henkilökohtaisia voimavaroja tukevaan toimintaan voitiin todeta, että tilastollisesti merkitsevää eroa oli ainoastaan suomalaisvastaajien iällä suhteessa väittämään ”Vapaamuotoiseen itsensä hoitamiseen ja kunnossapitoon kannustavaa toimintaa on ollut riittävästi” (taulukko 17). Tyytyväisimpiä olivat vanhimpaan ikäryhmään kuuluvat suomalaisvastaajat.

Taulukko 17. Iän yhteys mielipiteeseen henkilökohtaisten voimavarojen tukemisesta.

Henkilökohtaisten voimavarojen tukeminen p-arvo	Suomi	Viro
Työssä jaksamista ja psyykkisiä voimavaroja tukevaa toimintaa on ollut riittävästi	0.066	0.492
Vapaamuotoiseen itsensä hoitamiseen ja kunnossapitoon tähtäävää toimintaa on ollut riittävästi	0.013	0.351
Työnohjausta on ollut riittävästi	0.195	0.360

Suomalaisesta sekä virolaisesta kouluhenkilöstöstä vanhin ikäryhmä oli eniten sitä mieltä, että kuntoutukseen oli päässyt työterveyshuollon arvioinnin pohjalta hyvin (taulukko 18). Tämän kysymyksen mielipiteissä ilmeni ikäryhmien kesken etenkin suomalaisen kouluhenkilöstön vastauksissa paljon hajontaa, enimmillään 19 %:n verran. Terveystarkastusten säännöllisyyteen sekä niiden terveyttä tukevaan vaikutukseen oltiin molemmissa maissa vanhimmassa ikäryhmässä eniten tyytyväisiä.

Taulukko 18. Työterveyshuollon toiminnan kokeminen ikäryhmittäin.

Työterveyshuollon toiminta ikä	Suomi (N=533)			Viro (N=957)		
	- 35	36 – 50 %	51 -	- 35	36 – 50 %	51 -
Kuntoutukseen pääseminen työterveyshuollon arvioinnin pohjalta on toiminut hyvin						
Eri mieltä	5	16	24	34	55	52
Ei eri eikä samaa mieltä	77	64	43	54	34	33
Samaa mieltä	18	20	33	12	11	15
Terveystarkastukset ovat olleet säännölliset						
Eri mieltä	36	46	38	25	39	26
Ei eri eikä samaa mieltä	38	21	12	18	17	12
Samaa mieltä	26	33	50	57	53	61
Terveystarkastukset ovat tukeneet terveyttäni						
Eri mieltä	17	27	21	21	31	21
Ei eri eikä samaa mieltä	46	32	28	50	44	39
Samaa mieltä	37	41	51	29	25	40

Näkemykseen työterveyshuollon toiminnasta oli eri ikäryhmien välisellä erolla tilastollista merkitsevyyttä ainoastaan suomalaisvastaajien terveystarkastusten säännöllisyyteen liittyvällä mielipiteellä, jonka p-arvo on 0.012 (taulukko 19). Tyytyväisimpiä olivat vanhimpaan ikäryhmään kuuluvat suomalaisvastaajat.

Taulukko 19. Iän yhteys näkemykseen työterveyshuollon toiminnasta.

Työterveyshuollon toiminta	Suomi	Viro
p-arvo		
Kuntoutukseen pääseminen työterveyshuollon arvioinnin pohjalta on toiminut hyvin	0.346	0.000
Terveystarkastukset ovat olleet säännölliset	0.012	0.325
Terveystarkastukset ovat tukeneet terveyttäni	0.128	0.068

5.5.2 Työolot –osa-alueen tulokset ikäryhmittäin

Hankalien työasentojen kartoittamiseen oli Suomessa sekä Virossa kaikkein tyytyväisimpiä ikäryhmittäin vanhimmat työntekijät, mutta erot ryhmien välillä olivat kovin pienet (taulukko 20 sivulla 38). Näyttöpäätetyöpisteiden ergonomiaan oli suomalaisvastaajista nuorimmat ja vanhimmat yhtä tyytyväisiä ja virolaisista nuorimmat hieman muita ikäryhmiä tyytyväisempiä.

Rauhalliseen ja asianmukaiseen työpisteeseen näki tarvittaessa mahdollisuuden molempien maiden kouluhenkilöstöstä enemmistönä vanhimmat työntekijät. Työvälineiden ja laitteiden asianmukaisuuteen oli sen sijaan tyytyväisimpiä nuorimmat työntekijät.

Taulukko 20. Tyytyväisyys työolosuhteisiin ja laitteisiin ikäryhmittäin.

Työolosuhteet ja laitteet ikä	Suomi (N=541)			Viro (N=964)		
	- 35	36 – 50 %	51 -	- 35	36 – 50 %	51 –
Hankalat työasennot on työpaikallani kartoitettu						
Eri mieltä	40	46	40	26	26	23
Ei eri eikä samaa mieltä	27	26	21	50	45	44
Samaa mieltä	33	28	39	24	29	33
Näyttöpäätetyöpisteiden ergonomia on kunnossa						
Eri mieltä	36	38	35	29	24	20
Ei eri eikä samaa mieltä	16	17	12	7	13	18
Samaa mieltä	48	45	48	64	63	62
Minulla on tarvittaessa rauhallinen ja asianmukainen työtila/-piste						
Eri mieltä	35	40	30	26	21	16
Ei eri eikä samaa mieltä	5	7	7	3	3	5
Samaa mieltä	60	53	63	71	76	79
Työssäni tarvittavat työvälineet ja laitteet ovat asianmukaiset						
Eri mieltä	13	28	18	30	31	30
Ei eri eikä samaa mieltä	5	4	7	4	5	5
Samaa mieltä	82	689	75	66	64	65

Varianssianalyysillä laskettujen p-arvojen perusteella (taulukko 21) iällä oli tilastollista merkitsevyyttä ainoastaan suomalaisen koulukokemuksen mielipiteissä siitä, että työssä tarvittavat työvälineet ja laitteet ovat asianmukaiset. Tyytyväisimpiä olivat nuorimpaan ikäryhmään kuuluvat suomalaisvastaajat.

Taulukko 21. Iän yhteys tyytyväisyyteen työolosuhteisiin ja laitteisiin.

Työolosuhteet ja laitteet p-arvo	Suomi	Viro
Hankalat työasennot on työpaikallani kartoitettu	0.113	0.451
Näyttöpäätetyöpisteiden ergonomia on kunnossa	0.508	0.600
Minulla on tarvittaessa oma rauhallinen ja asianmukainen työtila tai -piste	0.090	0.248
Työssäni tarvittavat työvälineet ja laitteet ovat asianmukaiset	0.007	0.593

Kouluhenkilöstön mielipiteissä työn fyysisiin tekijöihin ei ollut ikäryhmien välillä kovinkaan suuria eroja. Tulokset on taulukoituna taulukossa 22. Työtilojen ilmastointiin ja lämpötilaan oltiin eniten tyytyväisiä vanhimmassa ikäluokassa. Vedottomuuteen ja ääniympäristöön ilmaisi suurimman tyytyväisyytensä suomalaisesta kouluhenkilöstöstä nuorimmat ja virolaisesta vanhimmat.

Taulukko 22. Tyytyväisyys työn fyysisiin tekijöihin ikäryhmittäin.

Fyysiset tekijät ikä	Suomi (N=542)			Viro (N=964)		
	- 35	36 – 50 %	51 -	- 35	36 – 50 %	51 –
Työtilojen ilma-						
tointi on kunnossa						
Eri mieltä	68	64	46	37	38	39
Ei eri eikä samaa mieltä	8	9	11	7	7	8
Samaa mieltä	24	27	43	56	55	63
Työtilat ovat						
vedottomat						
Eri mieltä	37	44	40	23	26	23
Ei eri eikä samaa mieltä	14	14	12	9	7	6
Samaa mieltä	49	42	48	68	67	71
Työtilojen						
ääniympäristö on						
kunnossa						
Eri mieltä	40	51	46	38	44	33
Ei eri eikä samaa mieltä	13	11	13	9	9	9
Samaa mieltä	47	38	41	53	47	58
Työtilojen valaistus						
on hyvä						
Eri mieltä	9	22	13	13	18	19
Ei eri eikä samaa mieltä	4	7	8	2	2	4
Samaa mieltä	87	71	79	85	80	77
Työtilojen						
lämpötila on sopiva						
Eri mieltä	40	50	35	26	29	24
Ei eri eikä samaa mieltä	8	10	10	4	4	3
Samaa mieltä	52	40	55	70	67	73

Virolaisen kouluhenkilöstön mielipiteissä iällä ei ollut tilastollista merkitsevyyttä suhteessa tyytyväisyyteen työn fyysisiin tekijöihin (taulukko 23). Suomalaisien vastauksissa sen sijaan iällä oli merkitystä kolmen eri väittämän kohdalla: tyytyväisyydessä työtilojen ilmastointiin, valaistukseen ja lämpötilaan.

Taulukko 23. Iän yhteys mielipiteeseen työn fyysisistä tekijöistä.

Fyysiset tekijät p-arvo	Suomi	Viro
Työtilojen ilmasto on kunnossa	0.000	0.899
Työtilat ovat vedottomat	0.310	0.650
Työtilojen ääniympäristö on kunnossa	0.143	0.180
Työtilojen valaistus on hyvä	0.003	0.155
Työtilojen lämpötila on sopiva	0.003	0.506

Iällä näyttäisi olevan melko vähän vaikutusta mielipiteeseen siitä, onko kouluhenkilöstölle altistuminen kemiallisille tai biologisille aineille työssä mahdollista (taulukko 24). Eniten mahdottomana sitä pitivät suomalaisista keskimmaiseen ikäryhmään kuuluvat. Virolaisten ikäryhmien välillä ei ollut mainittavia eroja.

Taulukko 24. Näkemys kemiallisille ja biologisille aineille altistumisen mahdollisuudesta ikäryhmittäin.

Kemialliset ja biologiset tekijät ikä	Suomi (N=542)			Viro (N=964)		
	- 35	36 – 50 %	51 -	- 35	36 – 50 %	51 -
Kemiallisille aineille altistuminen työssäni on mahdotonta						
Eri mieltä	33	23	26	7	14	14
Ei eri eikä samaa mieltä	7	10	10	13	6	8
Samaa mieltä	60	67	64	80	80	78
Biologisille aineille altistuminen työssäni on mahdotonta						
Eri mieltä	21	18	18	5	8	9
Ei eri eikä samaa mieltä	15	13	22	17	13	13
Samaa mieltä	64	69	60	78	79	78

Kouluhenkilöstön iällä ei ollut tilastollista merkitsevyyttä tarkasteltaessa vastaajien mielipiteitä kemiallisille ja biologisille aineille altistumisen mahdollisuudesta (taulukko 25).

Taulukko 25. Iän yhteys mielipiteeseen kemiallisille ja biologisille aineille altistumisen mahdollisuudesta.

Kemialliset ja biologiset tekijät p-arvo	Suomi	Viro
Kemiallisille aineille altistuminen työssäni on mahdotonta	0.214	0.283
Biologisille aineille altistuminen työssäni on mahdotonta	0.483	0.669

Iällä ei näytä olleen kovin suurta vaikutusta siihen, kuinka kouluhenkilöstö näkee työpisteensä pysyvyyden niin, ettei joudu työpäivän aikana siirtymään pitkiä matkoja työpisteestä toiseen (taulukko 26). Suomessa sekä Virossa iäkkäimmät työntekijät olivat väittämässä eniten samaa mieltä.

Taulukko 26. Näkemys työpisteen pysyvyydestä ikäryhmittäin.

Työpisteen pysyvyys ikä	Suomi (N=543)			Viro (N=967)		
	- 35	36 – 50 %	51 –	- 35	36 – 50 %	51 –
Työpisteeni on kiinteä, enkä joudu siirtymään pitkiä matkoja työpisteestä toiseen						
Eri mieltä	25	24	19	22	19	14
Ei eri eikä samaa mieltä	4	5	3	2	1	1
Samaa mieltä	71	71	78	76	80	85

Kouluhenkilöstön mielipiteeseen työpisteen pysyvyydestä ei iällä ollut tilastollista merkitsevyyttä (taulukko 27).

Taulukko 27. Iän yhteys näkemykseen työpisteen pysyvyydestä.

Työpisteen pysyvyys p-arvo	Suomi	Viro
Työpisteeni on kiinteä, enkä joudu siirtymään pitkiä matkoja työpisteestä toiseen	0.249	0.330

5.6 Työn ja työolojen kokeminen ammattiryhmittäin

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, onko ammatilla ja työhyvinvoinnilla tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Analyysiä varten työhyvinvointi-indeksikyselyn vastausvaihtoehtojen kuusi ammattiryhmää jaoteltiin uudelleen niin, että muodostettiin kolme ryhmää (taulukko 28). Aineenopettaja/erityisopettaja ja luokanopettaja yhdistettiin ryhmäksi opettaja. Rehtori/koulun johtaja jätettiin omaksi ryhmäkseen. Kolmas ammattiryhmä muodostettiin muista ammateista, joita olivat kouluterveydenhoitaja, koulun muu tukihenkilöstö (psykologi, sosiaalityöntekijä, tukiopettaja, kouluavustaja) ja joku muu ammattiryhmä (keittäjä, siivooja jne). Koulun johtajien/rehtoreiden osuus koko tutkimuksen otannasta oli pieni, mutta sitä haluttiin tarkastella omanaan.

Ammatin, kuten aikaisemmin myös iän merkitystä, tutkimustuloksiin tarkasteltiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä (one way ANOVA). Varianssianalyysin tulokset taulukoitiin summamuuttujan mukaisiin taulukoihin.

Taulukko 28. Kouluhenkilöstö ammattiryhmittäin.

Ammatti	Suomi		Viro	
	N	%	N	%
Opettaja	417	78	695	73
Rehtori/koulun johtaja	23	4	72	8
Muu ammattihenkilö	98	18	186	19
Yhteensä	538	100	953	100

5.6.1 Työntekijä ja työ –osa-alueen tulokset ammattiryhmittäin

Ammattiryhmittäin vertailtaessa molempien maiden kouluhenkilöstöstä opettajat kokivat eniten työn henkisesti liian kuormittavana (taulukko 29 sivulla 43). Tyytyväisintä siihen olivat Suomessa rehtorit/koulun johtajat ja Virossa muu kouluhenkilöstö. Suomalaisrehtoreista/koulun johtajista kukaan ei kokenut työtä fyysisesti liian kuormittavana, kun taas Virossa opettajat olivat eniten tätä mieltä.

Työmäärään oli Virossa eniten tyytyväisiä rehtorit/koulun johtajat, kun taas Suomessa tämä oli tyytymättömin ammattiryhmä. Työmäärän tasaisessa jakautumisessa molempien maiden rehtorit/koulun johtajat ilmaisivat suurinta tyytymättömyyttä.

Taulukko 29. Työmäärän kokeminen ammattiryhmittäin.

Työmäärä ammatti	Suomi (N=534)			Viro (N=944)		
	opettaja	rehtori/koulun johtaja %	muut	opettaja	rehtori/koulun johtaja %	muut
Työn henkinen kuormitus on sopiva						
Eri mieltä	42	26	30	29	22	14
Ei eri eikä samaa mieltä	12	9	9	5	3	5
Samaa mieltä	46	65	61	66	75	81
Työn fyysinen kuormitus on sopiva						
Eri mieltä	4	0	17	10	21	17
Ei eri eikä samaa mieltä	11	0	12	9	10	6
Samaa mieltä	85	100	71	81	69	77
Olen tyytyväinen työmäärääni						
Eri mieltä	24	39	24	26	18	18
Ei eri eikä samaa mieltä	11	9	8	6	4	6
Samaa mieltä	65	52	68	68	78	77
Työmääräni jakautuu tasaisesti						
Eri mieltä	57	74	49	35	40	24
Ei eri eikä samaa mieltä	13	4	12	6	7	6
Samaa mieltä	30	22	39	59	53	70

Ammatilla näytti olevan tilastollista merkitsevyyttä useamman väittämän kohdalla työn kuormittavuuteen liittyvässä summamuuttujassa sekä suomalaisten että virolaisten vastauksissa (taulukko30). Suomalaisen kouluhenkilöstön vastausten perusteella tyytyväisyys työn henkiseen sekä fyysiseen kuormitukseen ja työmäärän tasaiseen jakautumiseen oli riippuvainen henkilön ammatista. Virolaisvastaajien kohdalla kaikissa summamuuttujan väittämissä ammatilla oli yhteys tuloksiin.

Taulukko 30. Ammatin yhteys koettuun työmäärään.

Työmäärä p-arvo	Suomi	Viro
Työn henkinen kuormitus on sopiva	0.014	0.000
Työn fyysinen kuormitus on sopiva	0.000	0.014
Olen tyytyväinen työmäärääni	0.278	0.027
Työmääräni jakautuu tasaisesti siten, etteivät työt ruuhkaudu	0.066	0.007

Tutkimustulosten mukaan valtaosa opettajista ei ehtinyt tehdä työtehtäviään työpaikalla työajan puitteissa (taulukko 31). Koulun muu henkilöstö oli eniten sitä mieltä, että ehtii työtehtävänsä tekemään ja molempien maiden rehtoreista/koulun johtajista hieman yli ja hieman alle puolet. Taukoihin ja lepohetkien pitämiseen työn lomassa oli niin ikään tyytyväisintä koulujen muu henkilöstö opettajien ollessa tyytymättömpiä.

Taulukko 31. Näkemys kiireestä ja työn tahdista ammattiryhmittäin.

Kiire ja työn tahti ammatti	Suomi (N=533)			Viro (N=944)		
	opettaja	rehtori/koulun johtaja %	muut	opettaja	rehtori/koulun johtaja %	muut
Saan tehtyä työtehtäväni työpaikalla työajan puitteissa						
Eri mieltä	73	52	18	71	43	21
Ei eri eikä samaa mieltä	6	9	7	3	4	3
Samaa mieltä	21	39	75	26	53	76
Ehdin pitää taukoja ja lepo- hetkiä työssäni						
Eri mieltä	52	39	21	40	18	13
Ei eri eikä samaa mieltä	11	13	8	8	4	5
Samaa mieltä	37	48	71	52	78	82

Sekä suomalaisen että virolaisen kouluhenkilöstön ammatilla oli tilastollista merkitsevyyttä kokemukseen kiireestä ja työn tahdista (taulukko 32). Tyytyväisin ammattiryhmä oli molempien maiden muu kouluhenkilöstö.

Taulukko 32. Ammatin yhteys koettuun kiireeseen ja työn tahtiin.

Kiire ja työn tahti p-arvo	Suomi	Viro
Saan tehtyä työtehtäväni työpaikalla työajan puitteissa	0.000	0.000
Ehdin pitää taukoja ja lepo- hetkiä työssäni	0.000	0.000

Henkilökohtaisia voimavaroja tukevaan toimintaan oli tutkimustulosten mukaan kaikkien tyytyväisin ammattiryhmä rehtorit/koulun johtajat, joiden vastuulla tämän toiminnan järjestäminen osaltaan on. Suomessa sekä Virossa opettajat olivat eniten tyytymättömiä kaikkiin kolmeen tämän summamuuttujan väittämiin, joiden vastauksissa ilmeni keskimäärin

kohtalaisen paljon myös vaihtoehtoa ”ei eri eikä samaa mieltä”. Tulokset on taulukoitu taulukossa 33.

Taulukko 33. Mielenpitoet henkilökohtaisten voimavarojen tukemisesta ammattiryhmittäin.

Henkilökohtaisten voimavarojen tukeminen ammatti	Suomi (N=532)			Viro (N=943)		
	opettaja	rehtori/koulun johtaja %	muut	opettaja	rehtori/koulun johtaja %	muut
Työssä jaksamista ja psyykkisiä voimavaroja tukevaa toimintaa on ollut riittävästi						
Eri mieltä	54	30	49	43	26	24
Ei eri eikä samaa mieltä	28	18	17	28	25	30
Samaa mieltä	18	52	34	29	49	46
Vapaamuotoiseen itsensä hoitamiseen ja kunnossapitoon kannustavaa toimintaa on ollut riittävästi						
Eri mieltä	33	13	28	55	54	49
Ei eri eikä samaa mieltä	19	9	20	15	7	20
Samaa mieltä	48	78	52	30	39	31
Työnohjausta on ollut riittävästi						
Eri mieltä	40	22	43	38	39	33
Ei eri eikä samaa mieltä	30	17	13	29	21	28
Samaa mieltä	30	61	44	33	40	39

Suomalaisen kouluhenkilöstön ammatilla voitiin todeta olevan tilastollista merkitsevyyttä tyytyväisyyteen henkilökohtaisten voimavarojen tukemiseen sen kaikissa väittämissä (taulukko 34). Virolaisten ammatilla oli merkitsevyyttä mielenpitoessa työssä jaksamisen ja psyykkisiä voimavaroja tukevan toiminnan riittäväyydestä. Tyytyväisin ammattiryhmä oli suomalaiset rehtorit/koulun johtajat.

Taulukko 34. Ammatin yhteys mielipiteeseen henkilökohtaisten voimavarojen tukemisesta.

Henkilökohtaisten voimavarojen tukeminen	Suomi	Viro
p-arvo		
Työssä jaksamista ja psyykkisiä voimavaroja tukevaa toimintaa on ollut riittävästi	0.000	0.000
Vapaamuotoiseen itsensä hoitamiseen ja kunnossapitoon tähtäävää toimintaa on ollut riittävästi	0.021	0.413
Työnohjausta on ollut riittävästi	0.018	0.345

Suomalaisista rehtoreista/koulun johtajista suurin osa oli sitä mieltä, että kuntoutukseen pääseminen työterveyshuollon arvioinnin pohjalta oli toiminut hyvin (taulukko 35 sivulla 46), kun taas virolaisista vain 14 % oli sitä mieltä. Tämän väittämän kohdalla nousi maiden väliset erot erittäin selkeästi esiin, kun taas virolaisten ammattiryhmien välillä ei ollut juurikaan eroavaisuuksia. Terveystarkastusten säännöllisyyteen ja niiden terveyttä tukevaan vaikutukseen oli molemmissa maissa rehtorit/koulun johtajat kaikkein tyytyväisimpiä opettajien ollessa tyytymättömiä.

Taulukko35. Näkemys työterveyshuollon toiminnasta ammattiryhmittäin.

Työterveyshuollon toiminta ammatti	Suomi (N=527)			Viro (N=940)		
	opettaja	rehtori/koulun johtaja %	muut	opettaja	rehtori/koulun johtaja %	muut
Kuntoutukseen pääseminen työterveyshuollon arvioinnin pohjalta on toiminut hyvin						
Eri mieltä	15	13	19	50	54	48
Ei eri eikä samaa mieltä	64	26	55	37	32	40
Samaa mieltä	21	61	26	13	14	12
Terveystarkastukset ovat olleet säännölliset						
Eri mieltä	43	22	34	28	13	30
Ei eri eikä samaa mieltä	24	9	19	17	10	13
Samaa mieltä	33	69	47	55	77	57
Terveystarkastukset ovat tukevat terveyttäni						
Eri mieltä	23	17	23	26	20	22
Ei eri eikä samaa mieltä	35	18	29	45	35	40
Samaa mieltä	42	65	48	29	45	3

Suomalaisen kouluhenkilöstön vastauksissa ammatilla oli tilastollista merkitsevyyttä tyytyväisyydessä kuntoutukseen pääsemiseen työterveyshuollon arvioinnin pohjalta ja terveystarkastusten säännöllisyyteen (taulukko 36). Virolaisten ammatilla oli tilastollista merkitsevyyttä mielipiteissä terveystarkastusten säännöllisyydestä ja niiden terveyttä tukevasta vaikutuksesta. Tyytyväisimpiä olivat molempien maiden rehtorit/koulun johtajat.

Taulukko 36. Ammatin yhteys näkemykseen työterveyshuollon toiminnasta.

Työterveyshuollon toiminta	Suomi	Viro
p-arvo		
Kuntoutukseen pääseminen työterveyshuollon arvioinnin pohjalta on toiminut hyvin	0.007	0.890
Terveystarkastukset ovat olleet säännölliset	0.001	0.325
Terveystarkastukset ovat tukeneet terveyttäni	0.203	0.011

5.6.2 Työolot –osa-alueen tulokset ammattiryhmittäin

Kouluhenkilöstön tyytyväisyyttä työolosuhteisiin ja varusteisiin selvitettiin neljän eri väittämän avulla (taulukko 37 sivulla 48). Kaikissa näissä ilmeni, että rehtorit/koulun johtajat olivat tyytyväisimpiä ja yhtä väittämää lukuun ottamatta opettajat vähiten tyytyväisiä. Suomessa muusta koulun henkilöstöstä oli lähes puolet sitä mieltä, ettei saa tarvittaessa rauhallista ja asianmukaista työtilaa.

Taulukko 37. Tyytyväisyys työolosuhteisiin ja laitteisiin ammattiryhmittäin.

Työolosuhteet ja laitteet ammatti	Suomi (N=535)			Viro (N=946)		
	opettaja	rehtori/koulun johtaja %	muut	opettaja	rehtori/koulun johtaja %	muut
Hankalat työasennot on työpaikallani kartoitettu						
Eri mieltä	46	17	35	24	30	24
Ei eri eikä samaa mieltä	27	13	16	50	17	44
Samaa mieltä	30	70	49	26	53	32
Näyttöpäätetyöpisteiden ergonomia on kunnossa						
Eri mieltä	40	9	29	25	11	23
Ei eri eikä samaa mieltä	16	9	14	12	7	23
Samaa mieltä	44	82	57	63	82	54
Minulla on tarvittaessa rauhallinen ja asianmukainen työtila/-piste						
Eri mieltä	36	9	43	23	1	17
Ei eri eikä samaa mieltä	7	4	2	4	0	4
Samaa mieltä	57	87	55	73	99	79
Työssäni tarvittavat työvälineet ja laitteet ovat asianmukaiset						
Eri mieltä	24	4	16	35	10	20
Ei eri eikä samaa mieltä	5	0	8	5	3	7
Samaa mieltä	71	96	76	60	87	73

Suomalaisen kouluhenkilöstön ammatilla oli tilastollista merkitsevyyttä tyytyväisyydessä työolosuhteisiin ja laitteisiin kaikkien summamuuttujan väittämien kohdalla (taulukko 38). Virolaisten ammatilla oli merkitsevyyttä muiden, paitsi hankalien työasentojen kartoittamisen kohdalla. Tyytymättömin ammattiryhmä oli virolaiset opettajat.

Taulukko 38. Ammatin yhteys tyytyväisyyteen työolosuhteisiin ja laitteisiin.

Työolosuhteet ja laitteet p-arvo	Suomi	Viro
Hankalat työasennot on työpaikallani kartoitettu	0.000	0.066
Näyttöpäätetyöpisteiden ergonomia on kunnossa	0.000	0.002
Minulla on tarvittaessa oma rauhallinen ja asianmukainen työtila tai -piste	0.009	0.000
Työssäni tarvittavat työvälineet ja laitteet ovat asianmukaiset	0.028	0.000

Työtilojen ilmastointiin ja vedottomuuteen liittyen suomalaisen kouluhenkilöstön vastauksissa ilmeni kohtalaisen paljon ammattiryhmien välisiä eroja (taulukko 39 sivulla 47). Ääniympäristön suhteen myös virolaisen kouluhenkilöstön ammattiryhmien välillä ilmeni eroja. Lähes kaikissa työn fyysiseen ympäristöön liittyvissä väittämissä rehtorit/koulun johtajat olivat eniten tyytyväisiä.

Taulukko 39. Tyytyväisyys työn fyysisiin tekijöihin ammattiryhmittäin.

Fyysiset tekijät ammatti	Suomi (N=536)			Viro (N=947)		
	opettaja	rehtori/koulun johtaja	muut %	opettaja	rehtori/koulun johtaja	muut %
Työtilojen ilmas- tointi on kunnossa						
Eri mieltä	61	35	58	37	32	29
Ei eri eikä samaa mieltä	11	9	4	8	3	7
Samaa mieltä	28	56	38	55	65	64
Työtilat ovat vedottomat						
Eri mieltä	43	17	42	24	29	25
Ei eri eikä samaa mieltä	14	13	8	7	3	9
Samaa mieltä	43	70	50	69	68	66
Työtilojen ääniympäristö on kunnossa						
Eri mieltä	50	26	41	43	11	32
Ei eri eikä samaa mieltä	13	4	9	9	7	9
Samaa mieltä	37	70	50	48	82	59
Työtilojen valaistus on hyvä						
Eri mieltä	18	9	12	18	13	17
Ei eri eikä samaa mieltä	9	0	2	2	0	6
Samaa mieltä	73	91	86	80	87	77
Työtilojen lämpötila on sopiva						
Eri mieltä	44	17	48	27	21	25
Ei eri eikä samaa mieltä	11	9	4	4	0	7
Samaa mieltä	45	74	48	69	79	68

Suomalaisen kouluhenkilöstön ammatilla oli tilastollista merkitsevyyttä kaikkien työn fyysisiin tekijöihin liittyvän summamuuttujan väittämien kohdalla (taulukko 40). Virolaisten ammatilla voitiin havaita merkitsevyyttä vain tyytyväisyydessä työtilojen ääniympäristöön.

Taulukko 40. Ammatin yhteys mielipiteeseen työn fyysisistä tekijöistä.

Fyysiset tekijät	Suomi	Viro
p-arvo		
Työtilojen ilmasto on kunnossa	0.013	0.061
Työtilat ovat vedottomat	0.027	0.777
Työtilojen ääniympäristö on kunnossa	0.003	0.000
Työtilojen valaistus on hyvä	0.036	0.367
Työtilojen lämpötila on sopiva	0.024	0.341

Suomessa sekä Virossa muu kouluhenkilöstö näki kaikkein eniten mahdollisena altistumisen työssään kemiallisille ja biologisille aineille (taulukko 41). Molemmissa maissa rehtorit/koulun johtajat näkivät altistumisen vähiten mahdollisena. Muusta ammattiryhmästä erityisesti siivoajat joutuvat käyttämään työssään aineita, jotka saattavat olla terveydelle haitallisia.

Taulukko 41. Näkemykset kemiallisille ja biologisille tekijöille altistumisesta ammattiryhmittäin.

Kemialliset ja biologiset tekijät ammatti	Suomi (N=536)			Viro (N=947)		
	opettaja	rehtori/koulun johtaja %	muut	opettaja	rehtori/koulun johtaja %	muut
Kemiallisille aineille altistuminen työssäni on mahdotonta						
Eri mieltä	25	13	33	11	4	26
Ei eri eikä samaa mieltä	10	0	9	8	4	9
Samaa mieltä	65	87	58	81	92	65
Biologisille aineille altistuminen työssäni on mahdotonta						
Eri mieltä	19	9	21	7	0	13
Ei eri eikä samaa mieltä	17	0	17	14	4	17
Samaa mieltä	64	69	62	79	96	70

Ammatilla voitiin havaita olevan tilastollista merkitsevyyttä virolaisen kouluhenkilöstön näkemyksessä mahdollisuudesta altistua työssä kemiallisille tai biologisille aineille (taulukko 42). Suomalaisvastaajien ammatilla oli merkitsevyyttä ainoastaan kemiallisille aineille altistumisen mahdollisuuden suhteen.

Taulukko 42. Ammatin yhteys mielipiteeseen kemiallisille ja biologisille aineille altistumisen mahdollisuudesta.

Altistuminen kemiallisille ja biologisille aineille	Suomi	Viro
p-arvo		
Kemiallisille aineille altistuminen työssäni on mahdotonta	0.040	0.000
Biologisille aineille altistuminen työssäni on mahdotonta	0.069	0.000

Tutkimuksen tulosten perusteella ammatilla ei näyttäisi olleen yhteyttä mielipiteeseen työpisteen pysyvyydestä (taulukko 43). Ryhmien välillä ei ollut juurikaan eroja. Molemmissa maissa rehtorit/koulun johtajat olivat eniten sitä mieltä, että työpiste on pysyvä, eivätkä joudu siirtymään pitkiä matkoja työpisteestä toiseen.

Taulukko 43. Näkemys työpisteen pysyvyydestä ammattiryhmittäin.

Työpisteen pysyvyys	Suomi (N=537)			Viro (N=950)			
	ammatti	opettaja	rehtori/koulun johtaja %	muut	opettaja	rehtori/koulun johtaja %	muut
Työpisteeni on kiinteä, eikä joudu siirtymään pitkiä matkoja työpisteestä toiseen							
Eri mieltä	23	9	25	19	4	20	
Ei eri eikä samaa mieltä	4	4	2	1	1	1	
Samaa mieltä	73	87	73	80	95	79	

Virolaisen kouluhenkilöstön ammatilla oli tilastollista merkitsevyyttä mielipiteeseen työpisteen pysyvyydestä, mutta suomalaisella ei (taulukko 44). Yleisesti ottaen työpisteen pysyvyyteen oltiin melko tyytyväisiä molemmissa maissa ja tyytyväisin ammattiryhmä oli virolaiset rehtorit/koulun johtajat.

Taulukko 44. Ammatin yhteys mielipiteeseen työpisteen pysyvyydestä.

Työpisteen pysyvyys	Suomi	Viro
p-arvo		
Työpisteeni on kiinteä, eikä joudu siirtymään pitkiä matkoja työpisteestä toiseen	0.277	0.008

6 POHDINTA

6.1 Tulosten pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata koulun henkilöstön työhyvinvointia ja työhyvinvointia edistävää toimintaa. Tavoitteena oli selvittää, mitkä ovat Suomessa ja Virossa kouluhenkilöstölle tehdyn työhyvinvointi-indeksikyselyn perusteella ongelmallisimmat tekijät ”Työntekijä ja työ” sekä ”Työolot” –osa-alueilla henkilöstön työhyvinvointiin liittyen. Lisäksi haluttiin tutkia, ovatko työntekijän ikä ja ammatti yhteydessä edellä mainittujen osa-alueiden summamuuttujien tuloksiin.

Suurin osa Suomen sekä Viron kouluhenkilöstöstä näki työhyvinvointinsa verrattuna ammatissa parhaimpaan melko hyvänä tai kohtalaisena. Suomalaiset olivat keskimäärin hieman virolaisia tyytyväisempiä. Työyhteisön yleinen työhyvinvointi nähtiin molemmissa maissa melko hyvänä tai kohtalaisena. Suomalainen kouluhenkilöstö näki oman työhyvinvoinnin keskimäärin selkeästi parempana kuin koko työyhteisön, kun taas virolaisten vastauksissa ei ollut huomattavia eroja.

Henkilökohtaiseen työhyvinvointia edistävään toimintaan oltiin keskimäärin melko tyytyväisiä molemmissa maissa virolaisten ollessa hieman tyytyväisempiä. Työyhteisön työhyvinvointia edistävään toimintaan niin ikään virolainen kouluhenkilöstö oli suomalaista tyytyväisempää. Suomalaisissa kunnallisissa työpaikoissa on tavoitteena toteuttaa koko työyhteisön työhyvinvointia edistäviä toimia henkilökohtaisen työhyvinvoinnin tukemisen lisäksi. Viro on maana melko nuori, eikä siellä välttämättä ole juurtuneita käytäntöjä työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseksi, mutta siitä huolimatta virolaiset olivat tyytyväisempiä.

Työntekijä ja työ –osa-alueen ongelmallisimmaksi tekijäksi nousi se, ettei kouluhenkilöstö saa tehtyä työtehtäviään työpaikalla työaikana, vaan joutuu tekemään ilta/viikonlopputöitä. Vastaajan iällä ei todettu olevan suurta merkitystä mielipiteelle, mutta Suomessa eniten tyytymättömyyttä esiintyi ikäryhmien keskimmaisessä ja vanhimmassa luokassa, kun taas Virossa nuorimmassa. Ammattikunnittain vertaillaessa molemmissa maissa opettajat olivat eniten tyytymättömiä siihen, etteivät saa tehtyä työtehtäviänsä työpaikalla työaikana (yli 70 %). Rehtoreista/koulun johtajista Suomessa yli puolet ja Virossa 43 % olivat sitä mieltä, etteivät saa tehtyä työtehtäviä työpaikalla työaikana.

Tutkimushankkeen alkuvaiheen tutkimuksen mukaan (Saaranen ym. 2012a) suomalaisesta kouluhenkilöstöstä 67 % ja virolaisesta puolet oli sitä mieltä, ettei ehdi tehdä töitä työpaikalla työajan puitteissa. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella suomalaisvastaajista 61 % ja virolaisista 59 % on kyseistä mieltä. Vaikka tässä tutkimuksessa ei ollut tavoitteena vertailla tuloksia aiempiin, niin tähän on syytä kiinnittää huomiota. Hankkeeseen osallistuneilla kouluilla oli työhyvinvointi-indeksikyselytutkimusten välillä tavoitteena tehdä interventioita, joiden tarkoituksena on ollut kehittää henkilöstön työhyvinvointia (Itä-Suomen yliopisto 2013). Toisaalta Virossa on hankkeen aikana voinut tapahtua muita muutoksia esimerkiksi opettajien työjärjestelyihin liittyen, mikä voi heijastua tutkimustuloksiin. Maassa on tietävästi ollut paineita työn kuormituksen kasvuun.

Suomessa virassa toimivilla opettajilla on työehtosopimuksessa määritelty tietty opetusvelvollisuus, joka ilmaistaan viikkotuntimäärinä (OVTES 2014-2016). Esimerkiksi luokanopettajan opetusvelvollisuus on 24 viikkotuntia. Usein opettajat muun muassa suunnittelevat opetustunteja ja tarkistavat oppilaiden kokeita muulla ajalla, kuten työpäivän päätyttyä illalla kotona. Tämä saattaa osaltaan selittää sitä, että nimenomaan opettajat kokivat, etteivät ehdi tehdä työtehtäviään työpaikalla työaikana.

Suomessa on peruskoulun yläluokilla sekä lukioissa käytössä opinnoissa jaksojärjestelmä, mikä jaottelee opiskeltavat kurssit noin kuuden viikon pituisiin jaksoihin. Jos opettajilla aiemmin työt ruuhkautuivat lukukausien loppupuolelle, niin nykyisin sitä tapahtuu kunkin jakson loppupuolella. Opiskeltavan aineen kurssin päättyessä siitä annetaan jaksotodistukseen arviointi, joka useimmiten pohjautuu opiskelijan suorittamaan kokeeseen kurssin loppupuolella. Tällöin opettajien työmäärä jaksojen loppupuolella lisääntyy kokeiden tarkistamisen vuoksi, eikä kaikkia työtehtäviä saata ehtiä tekemään työpaikalla työajalla.

Myös rehtoreilla ja apulaisrehtoreilla on oppilaitoksen tyypistä riippuen tietty opetusvelvollisuus viikkotunteina määriteltynä (OVTES 2014-2016). Opettajan sairastuessa äkillisesti esimies eli rehtori/koulun johtaja saattaa joutua etsimään sijaista turvatakseen häiriöttömän opetuksen ja sairastuminen ei katso vuorokauden aikaa. Se, että opettajat ja rehtorit/koulun johtajat ovat suurelta osin sitä mieltä, että eivät saa tehtyä työtehtäviään työaikana työpaikalla, on työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta huomionarvoista.

Aikaisemman tutkimuksen mukaan (Skaalvik & Skaalvik 2011) opettajan kokema kiire on merkittävä ennustaja emotionaalisen uupumuksen synnylle. Opettajilta odotetaan yhä enemmän resursseja lisäämättä ja koululta ja opetukselta tehokkuutta sekä vaikuttavuutta

(Ballet & Kelchtermans 2009). Työhyvinvoinnin kehittämisessä tärkeää on lisätä henkilöstön yhteenkuuluvuuden tunnetta, luoda kannustava kouluympäristö ja vähentää kiireen tunnetta (Skaalvik & Skaalvik 2011). Resurssit suhteessa odotuksiin lisättynä ajan paineella lienee yhtälönä turhautumiseen ja jopa uupumiseen altistava.

Aikaisemmassa tutkimuksessa opettajien työn kuormittumisen vaikutuksista työtyytyväisyyteen on havaittu ristiriitaisuutta. Sen aiheuttamalla stressillä on todettu olevan suora yhteys koettuun työtyytyväisyyteen, uupumiseen ja työhön sitoutumattomuuteen (Collie ym 2012, Timms & Brough 2013), mutta Kusman ym. (2012) mukaan ylikuormittumisella ei näyttäisi olevan vaikutusta työuupumuksen kehittymiseen. Sen sijaan huonoilla työoloilla oli siihen vahva yhteys (Kusma ym. 2012).

Jyväskylän yliopiston tekemän kansallisen tutkimuksen (Jokinen ym. 2013) mukaan yleissivistävän koulutuksen opettajista ammatinvaihtoa oli vakavasti harkinnut noin 20 %. Tärkeimpinä syinä opettajat nimesivät halun itsensä kehittämiseen ja uusien haasteiden kohtaamiseen, mutta myös työnkuvan muuttumisen ja työn vaatimusten kasvamisen. Opettajan työ koettiin kuormittavana ja raskaana, oppilaiden aiheuttamat ongelmat ja häiriöt vaativina ja lisäksi oppilaiden vanhemmat aikaisempaa hankalampina. Vaatimusten ja työmäärän koettiin olevan ristiriidassa palkkauksen ja työn arvostuksen kanssa. (Jokinen ym. 2013.) Jos joka viides ammatissa toimiva opettaja miettii ammatinvaihtoa, tulee vaihdon syitä selvittää ja puuttua niihin, mitkä johtuvat työn epämiellyttävänä ja liian kuluttavana kokemisesta.

Henkilökohtaisia voimavaroja tukevan toiminnan mielipiteissä suomalaisvastaajat olivat virolaisia tyytyväisempiä vapaamuotoiseen itsensä hoitamiseen ja kunnossapitoon kannustavan toimintaan. Voi olla, että tämä on Suomessa paremmin huomioitu. Monissa kunnissa työnantaja antaa työntekijöille etuseteleitä liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin. Toisaalta tyytymättömyyttä osoitettiin siinä, että työssä jaksamista ja psyykkisiä voimavaroja tukevaa toimintaa olisi ollut riittävästi.

Työnohjauksen (yksilö tai ryhmä) riittävydestä kysyttäessä molemmissa maissa noin joka neljäs oli vastannut, ettei ole eri eikä samaa mieltä. Olisi mielenkiintoista tietää, minkä verran koulujen henkilöstöllä on työnohjausta ja osataanko sitä hyödyntää. Sen avulla voidaan parantaa työssä jaksamista ja psyykkisiä voimavaroja sekä tukea työntekijän ammatillista kasvua. Suomessa ikäryhmittäin nuorimpien ja Virossa vanhimpien työntekijöiden mielestä työnohjausta oli ollut riittävästi. Voi olla, että Suomessa nuoremmat hakeutuvat herkemmin

työnohjaukseen tai sitä ei koeta vielä niin tarpeellisena. Voidaan myös pohtia ymmärretäänkö Virossa työnohjaus toisella tavalla kuin Suomessa ja missä määrin se on siellä käytössä.

Aikaisemman tutkimuksen mukaan (Chen 2010, Paul & Phua 2011) nuoremmat opettajat ovat ylipäätään tyytyväisempiä työhönsä vanhempiin verrattuna, mikä saattaa osaltaan selittää suomalaisvastaajien tyytyväisyyttä persoonallisten voimavarojen tukemisen toimintaan. Toisaalta on myös havaittu, ettei työuran pituudella ole merkittävää vaikutusta koettuun työtyytyväisyyteen (Paul & Phua 2011). Opettajan pystyvyyden työssä on todettu lisääntyvän aina 23 työkokemusvuoteen saakka, mutta sitten se alkaa vuosittain vähetä (Klassen & Chiu 2010).

Ammatissa pysymisen kannalta vastavalmistuneet opettajat tarvitsevat vertaistukea ja kokeneemmilta kollegoiltaan mentorointia. Urallaan nuorien opettajien tulee tuntee olonsa turvalliseksi hakiessaan johdolta neuvoa, ohjausta ja tukea. (Castro ym. 2010.) Suomalaisen hoitotyön tutkimuksen mukaan mentoroinnista hyötyivät aktori, mentori ja koko työyhteisö. Aktorin itseluottamus, rohkeus ja varmuus kohenivat ja hän sai tukea, uusia näkökulmia ja tietoa. Mentori sai myös tukea, uusia näkökulmia, mahdollisuuksia oman työn pohdintaan ja kokemusten jakoon. Mentorointi nopeutti työntekijän oppimista ja työyhteisöön sitoutumista ja se paransi työssä jaksamista. (Sairanen 2006.)

Ammattiryhmittäin vertailtuna molempien maiden opettajat olivat vähiten tyytyväisiä henkilökohtaisia voimavaroja tukevaan toimintaan lukuun ottamatta työnohjauksen riittävyttä virolaisten rehtoreiden/koulunjohtajien mielestä. Toisaalta ero saman maan opettajien mielipiteeseen on vain prosenttiyksikön luokkaa. Henkilökohtaisten voimavarojen tukemisessa mentorointi voisi toimia nuorempien sekä kokeneempien työntekijöiden auttamisen välineenä.

Tutkimushankkeen aikaisemmassa työhyvinvointi-indeksikyselyssä suomalaiset olivat henkilökohtaisiin voimavaroihin liittyvissä kysymyksissä jonkin verran tyytymättömpämpiä (Saaranen ym. 2012a), kuin seurantatutkimuksen tuloksissa, eli kehitystä parempaan oli tapahtunut. Virolainen kouluhenkilöstö sen sijaan oli aikaisempaan verrattuna joka väittämässä tyytymättömpää. Voidaan pohtia, ovatko he muuttuneet hankkeen myötä kriittisemmiksi vai kenties tietoisemmiksi seikoista ja interventioista, joilla työnantaja voi tukea henkilöstön persoonallisten voimavarojen kehittämistä.

Työterveyshuollon toimintaan liittyvissä väittämässä virolaisvastaajat olivat tyytyväisempiä terveystarkastusten säännöllisyyden suomalaisiin verrattuna, mutta niiden terveyttä tukevaan

vaikutukseen taas suomalaiset olivat tyytyväisempiä. Väittämässä kuntoutukseen pääsemiseen työterveyshuollon arvioinnin pohjalta suomalaisista peräti 60 % vastasi, ettei ole eri eikä samaa mieltä. Tämä saattaa kertoa siitä, ettei kuntoutukseen ole juurikaan hakeuduttu. Ikäryhmittäin vertailtuna Suomessa nuorimmista työntekijöistä vain 5 %, mutta Virossa peräti 34 % oli väittämässä eri mieltä. Kuntoutukseen pääsemiseen oltiin yleisesti ottaen Virossa selkeästi tyytymättömämpiä kaikissa ikäryhmissä, mikä saattaa kertoa maan yleisestä käytännöstä ammatillisen kuntoutuksen suhteen. Täytyy kuitenkin muistaa, että Viron työterveyshuolto järjestelmänä poikkeaa paljon suomalaisesta painottuen lääkärin tekemiin terveystarkastuksiin ja siellä ei toteuteta ammatillista kuntoutusta samalla tapaa, kuin Suomessa.

Myös työterveyshuollon toimivuuteen liittyvissä väittämissä suomalaisen kouluhenkilöstön mielipiteet olivat kehittyneet hankkeen aikana positiiviseen suuntaan, mutta virolaisten negatiiviseen. Erot virolaisten vastauksissa aiempaan olivat kuitenkin vain muutaman prosenttiyksikön luokkaa.

Ammattiryhmittäin vertailtaessa nousee esiin se, että Virossa rehtoreista/koulun johtajista yli puolet ja Suomessa noin kymmenes oli sitä mieltä, että kuntoutukseen pääseminen työterveyshuollon arvioinnin pohjalta ei ole toiminut hyvin. Lähestulkoon samalla linjalla vastattiin muidenkin ammattiryhmien kesken. Tässäkin tulee muistaa järjestelmien erilaisuus, minkä vuoksi maiden tuloksia ei voi suoraan verrata keskenään.

Virossa työterveydenhuolto ei kuulu tuloverolain 32 § mukaisesti luontaisetujen piiriin. Maassa on internet-lähteen mukaisesti vain yksi sairaala, jossa tutkitaan ja diagnosoidaan työperäisiä sairauksia. Yksikön kotisivuilla kerrotaan, että työterveyshuollon tavoitteena yleensä on osaltaan varmistaa työympäristön turvallisuus ja vaarattomuus terveydelle. Lisäksi se edesauttaa hyvin toimivan työtiimin kehittämisessä. Kyseinen yksikkö tarjoaa ennaltaehkäiseviä, terveyttä edistäviä, työkykyä ylläpitäviä sekä hoitopalveluja. (Regionaalhaigla 2014.)

Osa-alueen Työolot ongelmallisimmaksi tekijäksi nousi suomalaisten vastauksissa tyytymättömyys työtilojen ilmastointiin ja virolaisten ääniympäristöön ilmastoinnin ollessa toisella sijalla. Suomalaisista kouluista ja päiväkodeista jopa yli puolella on asiantuntija-arvioiden mukaan sisäilmaongelmia (Eduskunta 2013), mikä saattaa osaltaan selittää mielipidettä työtilojen ilmastoinnin riittävydestä. Toisaalta koulurakennuskanta ei maassamme ole kovin uutta ja kouluilla ei välttämättä ole ilmastointilaitetekniikkaa.

Kemiallisille ja biologisille aineille altistumisen mahdollisuutta pidettiin kuitenkin melko vähäisenä koulujen sisäilmaongelmien yleisyyteen nähden. Voi olla, ettei koulujen homeongelmien haittoja mielletä kemiallisille tai biologisille aineille altistumisena.

Vastaajan iällä oli suomalaisten joukossa jonkin verran merkitystä tyytyväisyyteen ilmastointiin liittyen, kun nuorin ja keskimäinen ikäluokka oli valtaosaltaan tyytymätön ja vanhemmasta alle puolet. Virolaisten vastauksissa ei ilmennyt suuria eroja ikäryhmien välillä. Ammatilla oli myös merkitystä mielipiteisiin etenkin suomalaisten joukossa. Opettajat ja muu henkilöstö oli selkeästi tyytymättömämpää rehtoreihin/koulun johtajiin verrattuna. Rehtorit tekevät suuren osan töistään omassa työhuoneessaan, mikä saattoi vaikuttaa näkemyksiin. Virolaisista opettajista 43 % oli tyytymättömiä työtilojen ääniympäristöön, kun rehtoreista/koulun johtajista vain 11 %. Tämäkin selittyy sillä, että rehtoreilla on yleensä oma työhuone.

Suomalaisten vastauksissa tyytymättömyys työtilojen ääniympäristöön nousi toiseksi ongelmallisimmaksi tekijäksi. Kolmantena oli tyytymättömyys siihen, ettei hankalia työasentoja oltu kartoitettu ja työtilojen lämpötilaan. Työasentojen kartoittamisen tyytymättömyydessä ei havaittu olevan ikään liittyvää yhteyttä, mutta ammasteista opettajat olivat eniten tyytymättömiä. Apua ongelmaan olisi ehkä helposti haettavissa työterveyshuollosta. Työtilojen lämpötilaan suomalaisvastaajista eniten tyytymättömiä olivat keskimäiseen ikäryhmään kuuluvat ja vanhimmat tyytyväisimpiä. Ammateittain vertailtaessa tyytymättömintä oli muu henkilöstö. Virolaisten vastauksissa ei ilmennyt merkittäviä eroja iän tai ammatin suhteen vertailtaessa.

Virolaisvastaajien kolmanneksi ongelmallisimmaksi tekijäksi Työolot –osa-alueella nousi tyytymättömyys työssä tarvittavien työvälineiden ja laitteiden asianmukaisuuteen. Ikäryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja, mutta ammateittain vertailtaessa opettajat olivat eniten tyytymättömiä.

Verrattaessa suomalaisen kouluhenkilöstön mielipiteitä Työolot –osa-alueella tutkimushankkeen alku- ja loppuvaiheessa voidaan todeta, että kehittymistä oli tapahtunut miltei kaikkien väittämien kohdalla. Ainoastaan työpisteen lämpötilan sopivuudessa tyytymättömyysprosentti oli molemmissa työhyvinvointi-indeksikyselyissä sama eli 43 %. Virolaisten vastauksissa taas tyytyväisyys lisääntyi viiden väittämän kohdalla, pysyi samana kahdessa ja vähentyi viidessä. Eniten tyytymättömyys oli lisääntynyt työtilojen ilmastointiin liittyvässä kysymyksessä, kun alkuvaiheen kyselyssä 14 % vastaajista ilmaisi olevansa siihen

tyytymätön ja loppuvaiheessa 30 %. Tyytyväisyys oli kasvanut eniten mielipiteessä rauhallisen ja asianmukaisen työpisteen saatavuudessa.

Virolaisten korkeasti koulutettujen, joihin valtaosa tämän tutkimuksen vastaajista kuuluu, elinajanodotteen ero matalamman koulutuksen saaneisiin nähden on Eurostatin tilastoimista maista suurin. 30-vuotiaiden korkeasti koulutettujen miesten elinajanodote oli noin 20 ja naisten noin 10 vuotta pidempi kuin alhaisen koulutuksen saaneiden. (Eurostat 2010.) Tällä tiedolla ei sinällään ole yhteyttä tähän tutkimukseen, mutta voidaan pohtia, ovatko Virossa korkeasti koulutetut elämäntavoiltaan terveempiä ja tyytyväisempiä elämään yleensä, mikä saattaa näkyä asenteissa työtä ja työhyvinvointia kohtaan.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan tarkastelemalla tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, onko tutkimuksella mitattu juuri sitä, mitä oli tarkoitus. Teoreettiset käsitteet tulee olla operationalisoitu eli muutettu mitattavaan muotoon luotettavalla tavalla. Tutkimuksen ulkoinen validiteetti viittaa siihen, kuinka hyvin tutkimuksella saavutetut tulokset on yleistettävissä tutkimuksen ulkopuoliseen perusjoukkoon. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013.) Tässä tutkimuksessa on käytetty mittaria, jota on käytetty ja testattu useissa kansallisissa ja kansainvälisissä tutkimuksissa (Saaranen ym. 2007, Saaranen ym. 2012a, Saaranen ym. 2012b, Saaranen ym. 2013).

Tutkimuksen tulosten luotettavuutta vähentää se, että ammattiryhmittäin tuloksia tarkasteltaessa rehtoreiden/koulun johtajien osuus molempien maiden otannasta on melko pieni. Suomalaisvastaajista heitä oli 23 (4 %) ja virolaisista 72 (8 %). Etenkin suomalaisrehtoreiden/koulun johtajien otos on niin pieni, ettei sen vastausten tuloksista voi tehdä tilastollisia johtopäätöksiä. Rehtorit/koulun johtajat haluttiin kuitenkin käsitellä omana ryhmänään ammatin ja toimenkuvan erityisyyden vuoksi.

Erään määritelmän mukaan jos tutkimuksen tavoitteena on vertailla eri ryhmiä, tulisi joka ryhmän otoskoon olla vähintään 30 havaintoyksikköä (Vilkkä 2007). Tämä ei siten suomalaisvastaajien rehtorit/koulun johtajat osalta tässä tutkimuksessa täyty.

Tutkimuksen tuloksissa saattaa esiintyä myös systemaattisia virheitä, jotka johtavat tuloksia harhaan ja heikentävät sekä validiteettia että reliabiliteettia. Systemaattinen virhe voi johtua siitä, että vastaajat valehtelevat, vähättelevät tai kaunistelevat asioiden tilaa. (Vilkkä 2007.)

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan virolainen kouluhenkilöstö oli keskimäärin tyytyväisempää työhyvinvointiinsa kuin suomalainen, mikä herättää tutkijassa ajatuksia muun muassa erilaisesta elämänasenteesta, työmoraalista, ammattiyllpeydestä, uskalluksesta ilmaista mielipidettään tai protestoida työnantajaa vastaan.

Tutkimuksen perustehtävä on luotettavan informaation tuottaminen (Pietarinen 2002). Tutkimuksen etiikassa on kyse siitä, kuinka tehdään eettisesti hyvää ja luotettavaa tutkimusta (Leino-Kilpi 2009). Tutkimuksen tekeminen on monella tapaa yhteydessä tutkimuseetiikkaan eli hyvä tieteellisen käytännön noudattamiseen, joka kulkee mukana koko prosessin ajan tutkimuksen ideoinnista tulosten esittämiseen (Vilka 2005). Tutkimuksen tärkeimpiä eettisiä periaatteita on sen tulosten paikkansa pitävyyden tarkistaminen ja niiden yleistettävyyteen ja julkistamiseen liittyvät seikat (Mäkinen 2006).

Tämä tutkimus on osa Itä-Suomen yliopiston hoitotieteen laitoksen toimintatutkimus- ja kehittämishanketta ”Koulun henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen – toimintatutkimushanke Suomessa ja Virossa 2009-2014”. Tutkimukselle on saatu Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin tutkimuseettiseltä toimikunnalta puoltava lausunto vuonna 2009. Lausunnossa todetaan, että tutkimukselle on tieteelliset perustelut ja tutkimussuunnitelmassa on huomioitu asiallisesti keskeiset eettiset näkökohdat.

Tutkimukselle on anottu ja saatu kirjalliset tutkimusluvut jokaisesta tutkimuksessa mukana olevasta virolaisesta sekä suomalaisesta koulusta. Kouluhenkilöstön osallistuminen tutkimukseen on perustunut vapaaehtoisuuteen, josta on kerrottu sähköisen kyselylomakkeen yhteydessä olleessa tiedotteessa sekä jo koulujen rekrytointivaiheessa hankkeesta tiedotettaessa. Tulokset on raportoitu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan määrittelemää hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012).

6.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen tulosten mukaan Suomen sekä Viron kouluhenkilöstö oli Työntekijä ja työ –osa-alueella tyytymättömintä kiireeseen ja työn tahtiin. Vastajien iällä ei ollut suurta merkitystä mielipiteelle, mutta ammattikunnittain vertailtaessa opettajat olivat tyytymättömmimpiä. Tämä tukee aiempaa tutkimusta, mutta vain siinä merkityksessä, että tutkimustietoa löytyy lähinnä opettajista, ei koko kouluhenkilöstöstä samassa tutkimuksessa. Opettajien käsityksiä työajan ulkopuolella muualla kuin työpaikalla tehtävästä työstä tulisi selvittää, koska usein on tapana, että esimerkiksi oppilaiden kokeita tarkistetaan kotona opetustuntien jälkeen. Lisäksi olisi

hyvä kartoittaa, kuinka paljon kouluhenkilöstö joutuu uhraamaan vapaa-aikaansa työtehtävien tekemiselle ja painottuuko se tiettyihin ruuhka-aikoihin.

Huomionarvoista oli, että suomalaisesta kouluhenkilöstöstä ikäryhmittäin keskimäiset ja vanhimmat olivat eniten tyytymättömiä kiireeseen ja työn tahtiin, kun taas virolaisesta nuorimmat. Voidaan pohtia, onko virolainen vanhempi väestö tottunut tekemään paljon työtä vai onko kenties työn määrässä tapahtunut hiljattain muutosta.

Tutkimuksen tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että etenkin opettajien kokemalla kiireellä ja ulkopuolelta tulevilla paineilla ja odotuksilla on merkittävä rooli työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kokemisen kannalta. Kiinnittämällä huomiota henkilökohtaisten voimavarojen tukemiseen voidaan ennalta ehkäistä työperäistä stressiä ja jopa uupumusta. Myös työyhteisön työhyvinvointia edistävillä toimilla voidaan lisätä työtyytyväisyyttä ja jaksamista merkittäväällä tavalla. Tutkimusta työhyvinvointia edistävästä interventioista tarvitaan ehdottomasti lisää.

Osa-alueen Työolot ongelmallisimmaksi tekijäksi nousi suomalaisten vastauksissa tyytymättömyys työtilojen ilmastointiin ja virolaisten ääniympäristöön ilmastoinnin ollessa toisella sijalla. Aiemmassa tutkimuksessa ääniympäristöön liittyvä ongelmat ovat nousseet esille opettajien työtyytyväisyyttä heikentävänä tekijänä. Suomalainen koulurakennuskanta on suurelta osin sen ikäistä, ettei ilmastointiin liittyvä tyytymättömyys ole yllättävää. Lievistäkin homeongelmista kärsivien koulurakennusten tuottamat terveystahit rakennuksia käyttäville ihmisille tulisi selvittää ja mahdollisimman tarkkaan eliminoida.

Tämän pro gradu –tutkimuksen tuloksia voi hyödyntää kouluhenkilöstön ja muunkin työväestön työhyvinvointia kehitettäessä ja suunniteltaessa paikallisesti sekä yhteiskunnan tasolla. Tuloksia ei voi yleistää koskemaan kaikkea kouluhenkilöstöä ja etenkin suomalaisten rehtoreiden/koulun johtajien antamista vastauksista ei voi vetää yleistettäviä johtopäätöksiä tähän ammattikuntaan liittyen vastaajien vähäisen otoskoon vuoksi. Rehtoreiden/koulun johtajien osalta tutkimusta tarvitaan siten lisää.

LÄHTEET

- Ashiedu J & Scott-Ladd B. 2012. Understanding teacher attraction and retention drivers: Addressing teacher shortages. *Australian Journal of Teacher Education* 37(11), 16-35.
- Badri M, Mohaidat J, Ferrandino V & El Mourad T. 2013. The social cognitive model of job satisfaction among teachers: Testing and validation. *International Journal of Educational Research* 57, 12-24.
- Ballet K & Kelchtermans G. 2009. Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching and Teacher Education* 25(8), 1150-1157.
- Bascia N & Rottmann C. 2011. What's so important about teachers' working conditions? The fatal flaw in North American educational reform. *Journal of Educational Policy* 26(6), 7878-802.
- Buchanan J. 2010. May I be excused? Why teachers leave the profession. *Asia Pacific Education* 30(2), 199-211.
- Byrne M, Willis P & Burke J. 2012. Influences on school leavers' career decisions – Implications for the accounting. *International Journal of Management Education* 10(2), 101-111.
- Castro A, Kelly J & Shih M. 2010. Resilience strategies for new teachers in high-needs areas. *Teacher and Teaching Education* 26(3), 622-629.
- Cha S-H & Cohen-Vogel L. 2011. Why they quit: A focused look at teachers who leave for other occupations. *School Effectiveness and School Improvement* 22(4), 371-392.
- Chang M-L. 2009. An appraisal perspective of teacher burnout: examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review* 21(3), 193-218.
- Chen J. 2010. Chinese middle school teacher job satisfaction and its relationships with teacher moving. *Asia Pacific Education Review* 11(3), 263-272.
- Chennoufi L, Ellouze F, Cherif W, Mersni M & M'rad MF 2012. Stress and burnout among Tunisian teachers. *Encephale* 38(6), 480-487.
- Christensen K, Doblhamer G, Rau R & Vaupel JW. 2009. Ageing populations: the challenges ahead. *Lancet* 374, 1196-1208.
- Collie R, Shapka J & Perry N. 2012. School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology* 104 (4), 1189-1204.
- Czabala C, Charzynska K & Mroziak B. 2011. Psychosocial interventions in workplace mental health promotion: an overview. *Health Promotion International* 26(1), i70-i84.
- Eduskunta 2013. Tarkastusvaliokunnan mietintö 1/2013. Rakennusten koste4us- ja homeongelmat. http://web.eduskunta.fi/dman/Document.phx/~public/Katsaukset/Tarkastusvaliokunta_mietint_o?folderId=%7Epublic%2FKatsaukset&cmd=download . Luettu 11.3.2014.

Eren A & Tezel K. 2010. Factors influencing teaching choice, professional plans about teaching, and future time perspective: A mediational analysis. *Teaching and Teacher Education* 26(7), 1416-1428.

Eurostat 2010. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-10-024/EN/KS-SF-10-024-EN.PDF. Luettu 6.5.2014.

Feuerhahn N, Bellingrath S & Kudielka B. 2013. The interplay of matching and non-matching job demands and resources on emotional exhaustion among teachers. *Applied Psychology: Health and Well-Being* 5(2), 171-192.

Hallitusohjelma 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma. 22.6.2011. Valtioneuvoston kanslia. <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>. Luettu 16.11.2013. 38, 63.

Holopainen M, Tenhunen L & Vuorinen P. 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Yrityssanoma Oy, Järvenpää. 157-159.

Itä-Suomen yliopisto 2013. <http://www.uef.fi/fi/hoitot/promotion>. Luettu 26.10.2013.

Jokinen H, Taajamo M, Miettinen M, Weissmann K, Honkimäki S, Valkonen S & Välijärvi J. 2013. Pedagoginen asiantuntijuus liikkeessä –hankkeen tulokset. Jyväskylän yliopisto, koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 50. <https://ktl.jyu.fi/julkaisut/julkaisuuttelo/julkaisut/2013/g050.pdf>. Luettu 10.5.2014.

Juuti P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Kustannusosakeyhtiö Otava, Helsinki. 26-27.

Kankkunen P & Vehviläinen-Julkunen K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Sanoma Pro Oy, Helsinki. 31,189-190.

Klassen M & Chiu M. 2010. Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology* 102(3), 741-756.

Kusma B, Gronenberg D A, Nienhaus A & Mache S. 2012. Determinants of day care teachers' job satisfaction. *Central European Journal of Public Health* 20(3), 191-198.

KvantiMOTV. 2014. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/varianssi/anova.html>. Luettu 21.4.2014.

Leino-Kilpi H. 2009. Hoitotyöntekijä ja tutkimusetiikka. Teoksessa Leino-Kilpi H & Välimäki M. Etiikka hoitotyössä. WSOY Oppimateriaalit Oy. 362.

Luoma K, Rätty T, Moisio A, Parkkinen P, Vaarama M & Mäkinen E. 2003. Seniori-Suomi – Ikääntyvän väestön taloudelliset vaikutukset. Sitran raportteja 30.

Manka M-L. 2011. Työn ilo. WSOY pro Oy, Helsinki. 73.

Munnukka T & Hyrkäs K. 2002. työnohjauksen alkulähteillä. Teoksessa Hyrkäs K, Munnukka T & Sorsa M (toim.) Työnohjaus hoitotyössä: pysyvä perusta vai turha taakka? Tampereen yliopisto, Tampereen yliopistopaino, Tampere. 7.

Mäkinen O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki. 102.

Nummelin T. 2007. Keskusteleva esimiestyö. Opitaan kokemuksesta. WS Bookwell Oy, Juva. 106, 133.

OVTES 2014-2016. Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus. <http://flash.kuntatyonantajat.fi/ovtes-2014-2016/html/>. Luettu 18.4.2014.

Pakarinen E, Kiuru N, Lerkkanen M-K, Poikkeus A-M, Siekkinen M & Nurmi J-E. 2010. Classroom organization and teacher stress predict learning motivation in kindergarten children. *European Journal of Psychology of Education* 25(3), 281-300.

Parker P, Martin A, Colmar S & Liem G. 2012. Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement and burnout. *Teacher and Teacher Education* 28(4), 503-513.

Paul E & Phua S. 2011. Lecturers' job satisfaction in a public tertiary institution in Singapore: ambivalent and non-ambivalent relationships between job satisfaction and demographic variables. *Journal of Higher Education Policy and Management* 33(2), 141-151.

Pietarinen J. 2002. Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa Karjalainen S, Launis V, Pelkonen R & Pietarinen J. Tutkijan eettiset valinnat. Tammer-Paino, Tampere. 59.

Regionaalhaigla 2014. <http://www.regionaalhaigla.ee/fi/tyoperaiset-sairaudet-ja-tyoterveyshuolto>. Luettu 1.5.2014.

Rossinen T. 2006. Opettajien työnohjaus. Tuki ammatilliseen kasvuun? Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Kehittämishankeraportti. <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19593/TMP.objres.203.pdf?sequence=1> Luettu 21.3.2013.

Saaranen T. 2006. Promotion of school community staff's occupational well-being in co-operation with occupational health nurses – participatory action research in Eastern Finland in 2001-2004. Akateeminen väitöskirja. Kuopion yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.

Saaranen T, Tossavainen K, Turunen H, Kiviniemi V & Vertio H. 2007. Occupational well-being of school staff members: A structural equation model. *Health Education Research* 22(2), 248-260.

Saaranen T, Pertel T, Kalle T, Hansen S, Varava L, Lepp K, Turunen H & Tossavainen K. 2012a. School staffs' experiences of work and working conditions in Finnish and Estonian schools. *The Open Public Health Journal* 5, 55-69.

Saaranen T, Sormunen M, Pertel T, Streimann K, Hansen S, Varava L, Lepp K, Turunen H & Tossavainen K. 2012b. The occupational well-being of school staff and maintenance of their work in Finland and Estonia – focus on the school community and professional competence. *Health Education* 112(3), 236-255.

Saaranen T, Tossavainen K, Ryhänen E & Turunen H. 2013. Promoting the occupational well-being of teachers for the Comenius Program. *International Journal of Higher Education* 2(2), 159-174.

Sairanen S. 2006. Mentorointi ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Teoksessa Miettinen M (päätoimittaja), Hopia H, Koponen L & Wilskman K (toimituskunta) *Inhimillisten voimavarojen johtaminen. Hoitotyön vuosikirja 2006*. 158.

Sampaio M, dos Reis E, Carvalho, Porto L & Araújo T. 2012. Vocal effort and voice handicap among teachers. *Journal of Voice* 26(6), 820.e15-820.e18.

Sinisammal J. 2011. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen – tuloksia osallistuvista tutkimus- ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntijahaastatteluista. Akateeminen väitöskirja. University of Oulu, Faculty of Technology, Department of Industrial Engineering and Management.
<http://herkules.oulu.fi/isbn9789514297076/isbn9789514297076.pdf>. Luettu 16.11.2013.

Skaalvik E & Skaalvik S. 2011. Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education* 27(6), 1029-1038.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>. Luettu 16.11.2013.

Timms C & Brough P. 2013. ”I like being a teacher”: Career satisfaction, the work environment and work engagement. *Journal of Educational Administration* 51(6), 768-789.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje>. Luettu 6.5.2014.

Työsuojeluhallinto. 2013a. Henkinen kuormitus.
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/henkinenkuormitus>. Luettu 1.12.2013.

Työsuojeluhallinto. 2013b. Kosteus- ja homevauriot. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/home-kosteusvauriot>. Luettu 11.3.2014.

Työterveyshuoltolaki. 2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Luettu 4.4.2014.

Työterveyslaitos. 2013a. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Luettu 16.11.2013.

Työterveyslaitos. 2013b. <http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/sivut/default.aspx>. Luettu 28.12.2013.

Työturvallisuuskeskus. 2014. <http://www.tyohyvinvointikortti.fi/>. Luettu 7.4.2014.

Vilkkä H. 2005. Tutki ja kehitä. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki. 29.

Vilkkä H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki. 57, 117, 153.

Liitetaulukko 1. Tiedonhaku tietokannoista.

Hakusanat	1. hakutulos	Otsikoiden perusteella valitut	Abstraktien perusteella valitut	Koko tekstin perusteella valitut	Valitut artikkelit
(well-being OR occupational well-being OR job satisfaction) AND (school staff OR teacher)	Medic 0 CINAHL 6 PubMed 23 Scopus 1 Eric 4	6 10 1 1	2 5 1 1	0 4 0 0	0 2 0 0
(school staff OR teacher) AND (working condition* OR job satisfaction OR workload OR mental workload)	Medic 0 CINAHL 0 PubMed 1 Scopus 19 Eric 282	1 15 46	0 6 18	0 5 4	0 5 3
occupational health care AND (school staff OR teacher)	Medic 0 CINAHL 20 PubMed 6 Eric 0	3 2	0 1	0 1	0 0
(well-being OR occupational well-being OR job satisfaction) AND (school staff OR teacher) AND age	Medic 0 CINAHL 6 PubMed 5 Eric 26	1 3 14	1 1 4	0 0 4	0 0 1
Manuaalinen haku		12	4	4	3
(school staff OR teacher) AND workload*	Eric 228 CINAHL 12 PubMed 31 Medic 0	45 12 12	8 3 4	4 0 2	3 0 2
(school staff OR teacher) AND work environment**	Eric 48	7	4	1	1
Rajaukset: 2009-2013,* 2009-2014, ** 2012-2014, peer reviewed, English					

Liitetaulukko 2. Tutkimuksia kouluhenkilöstön työhyvinvoinnista.

Tekijä(t), lähde, maa	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto/otos	Menetelmä	Päätulokset
Ashiedu J & Scott-Ladd B. 2012. Understanding teacher attraction and retention drivers: Addressing teacher shortages. Australian Journal of Teacher Education 37(11), 16-35. Australia.	Selvittää, mikä opettajan työssä kiehtoo ja mikä saa tekemään päätöksen lähtemisestä tai jäämisestä	5 eläkkeellä olevaa ja 31 työssä käyvää opettajaa	Kvalitatiivinen tutkimus, eläkkeellä oleville elektroninen syvälinen haastattelu ja työssäkäyville sähköinen kyselylomake	Sisäiset syyt vaikuttavat eniten työn kiehtovuuteen, ulkoiset tekijät, kuten työolot ja työympäristö vaikuttavat eniten työstä lähtemiseen
Badri M, Mohaidat J, Ferrandino V & El Mourad T. 2013. The social cognitive model of job satisfaction among teachers: Testing and validation. International Journal of Educational Research 57, 12-24. Arbiemiraatit.	Selvittää viiden eri olosuhteen (positiivinen vaikuttaminen, tehokkuus, päämäärään tukeminen, päämäärään edistyminen ja työolosuhteet) vaikutusta työtyytyväisyyteen.	5022 kokoaikatyössä olevaa opettajaa	Kvantitatiivinen kyselytutkimus	Työhönsä tyytyväisimmät opettajat kokevat työympäristön tukevana ja kokevat positiivista päämäärään edistymistä. Tehokkuudella ja päämäärään tukemisella ei todettu olleen yhteyttä työtyytyväisyyteen.
Ballet K & Kelchtermans G. 2009. Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. Teaching and Teacher Education 25(8), 1150-1157. Belgia.	Kuvata, mitkä asiat vaikuttavat opettajien selviytymiseen jatkuvasti kasvavien paineiden alla	26 opettajaa, joilla vähintään 10 vuoden työkokemus	Kvalitatiivinen tapaustutkimus neljässä peruskoulussa, keskeisenä menetelmänä puolistrukturoitu haastattelu, lisäksi kirjallisia dokumentteja kuten lukujärjestykset, viestintäkanavat vanhemmille	Opettajien työolot ja ammatti-identiteetin tunne vaikuttavat siihen, kuinka työpaineisiin ja tehokkuuden vaatimuksiin vastataan
Bascia N & Rottmann C. 2011. What's so important about teachers' working conditions? The fatal flaw in	Kuvata opettajien työoloja ja muutoksia niissä kasvavien ulkopuolisten paineiden ja odotusten alla sadan viime	Kirjallisuuskatsaus	Historian tutkimus, systeeminen kirjallisuuskatsaus	Opettajien työoloilla on kautta vuosisadan ollut suuri merkitys oppilaiden oppimismahdollisuuksiin,

North American educational reform. Journal of Educational Policy 26(6), 7878-802. USA.	vuoden aikana Pohjois-Amerikassa			mutta päättäjät eivät tätä ole sisäistäneet
Castro A, Kelly J & Shih M. 2010. Resilience strategies for new teachers in high needs areas. Teacher and Teaching Education 26(3), 622-629. USA.	Selvittää, miten vastavalmistuneiden opettajien sietokyky riittää työskentelemään haastavissa olosuhteissa, mitä strategioita he käyttävät ja mitä resursseja heiltä vaaditaan	15 ensimmäisen vuoden opettajaa	Kvalitatiivinen haastattelututkimus	Erityisen tyytymättömiä oltiin runsaaseen byrokraattiseen paperityöhön, aineellisten resurssien vähyyteen ja esimiehen tuen puutteeseen. Strategioista tärkeimmät olivat avun pyytäminen, ongelmanratkaisutaidot ja vaikeiden ihmissuhteiden hallitseminen.
Cha S-H & Cohen-Vogel L. 2011. Why they quit: A focused look at teachers who leave for other occupations. School Effectiveness and School Improvement 22(4), 371-392. USA.	Selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat opettajien päätökseen luopua ammatistaan ja missä määrin nämä tekijät vaikuttavat työssä pysyneiden työtyytyväisyyteen.	4156 opettajaa, joista 2477 nykyisiä ja 1679 entisiä	Kvantitatiivinen kyselytutkimus	Työtyytyväisyys on merkittävä tekijä työssä pysymisen kannalta. Palkkausta, työoloja ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia vertaamalla työoloilla on suurin vaikutus työtyytyväisyyteen.
Chang M-L. 2009. An appraisal perspective of teacher burnout: examining the emotional work of teachers. Educational Psychology Review 21(3), 193-218. USA.	Selvittää kirjallisuuden perusteella, miksi toiset opettajat tuntevat palavansa loppuun ja toiset eivät.	Tutkimuksia ja artikkeleita 30 vuoden ajalta opettajien loppuun palamiseen liittyen	Systeeminen kirjallisuuskatsaus	Opettajien tavanomainen oppilaiden käyttäytymisen ja muiden opetustehtävien syytely vaikuttavat merkittävästi epämiellyttävien tunteiden syntyyn, ja nämä voivat johtaa loppuun palamiseen.

Liite 2. Taulukko tutkimukseen valituista artikkeleista.

<p>Chen J. 2010. Chinese middle school teacher job satisfaction and its relationships with teacher moving. Asia Pacific Education Review 11(3), 263-272. Uusi-Seelanti.</p>	<p>Tutkia Kiinan peruskoulun opettajien työtyytyväisyyttä koulun, yhteisön ja elämän näkökulmista ja näiden vaikutusta opettajien työelämäliikkuvuuteen.</p>	<p>274 opettajaa</p>	<p>Kvantitatiivinen kyselytutkimus</p>	<p>Opettajat olivat tyytymättömiä työhönsä yleensä, nuoremmat, vähemmän työkokemusta omaavat olivat tyytyväisempiä ja suurin osa opettajista oli tyytyväisiä työoloihinsa, mutta ei palkkaukseen. Johtamiseen, ammatillisiin mahdollisuuksiin, työoloihin ja tuloihin liittyvät seikat ovat merkitsevässä suhteessa opettajien tulevaisuuden suunnitelmiin.</p>
<p>Chennoufi L, Ellouze F, Cherif W, Mersni M & M'rad MF 2012. Stress and burnout among Tunisian teachers. Encephale 38(6), 480-487. Tunisia.</p>	<p>Arvioida loppuunpalamista tunisialaisten opettajien keskuudessa ja selvittää ammatillisia stressitekijöitä, jotka ovat yhteydessä loppuun palamiseen.</p>	<p>398 opettajaa</p>	<p>Kvantitatiivinen kyselytutkimus</p>	<p>Loppuunpalamisen oireista kärsi 21 % vastaajista, 66 % koki työstressiä, ammatillisista stressitekijöistä valtaosa liittyi huonoihin työoloihin, ylikuormittumiseen, vaikeuksiin hallinnon kanssa ja ongelmiin oppilaiden ja näiden huoltajien kanssa. Ylikuormittuminen ei ollut yhteydessä loppuun palamisen oireisiin.</p>
<p>Collie R, Shapka J & Perry N. 2012. School Climate and Social-Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy. Journal</p>	<p>Selvittää, vaikuttavatko opettajien käsitykset sosiaalisemotionaalisesta oppimisesta ja ilmapiiristä opettajien stressin tunteeseen, opetuksen tehoon</p>	<p>664 peruskoulun ja lukion opettajaa</p>	<p>Kvantitatiivinen sähköinen kyselytutkimus</p>	<p>Koettu stressi ja työn kuormittavuus liittyvät suoraan työtyytyväisyyteen, opettajien käsitykset oppilaiden motivaatiosta ja käyttäytymisestä vaikuttivat</p>

Liite 2. Taulukko tutkimukseen valituista artikkeleista.

of Educational Psychology 104 (4), 1189-1204. Kanada.	ja työtyytyväisyyteen ja jos vaikuttavat, niin miten.			työtyytyväisyyteen.
Czabala C, Charzynska K & Mroziak B. 2011. Psychosocial interventions in workplace mental health promotion: an overview. Health Promotion International 26(1), i70-i84. Puola.	Selvittää, millä psykososiaalisilla interventioilla työpaikoilla edistetään mielenterveyttä.	79 tutkimusta	Kirjallisuuskatsaus	Eniten panostettiin stressinhallintaan ja työtyytyväisyyden lisäämiseen.
Eren A & Tezel K. 2010. Factors influencing teaching choice, professional plans about teaching, and future time perspective: A mediational analysis. Teaching and Teacher Education 26(7), 1416-1428. Turkki.	Tutkia opettajaopiskelijoiden tulevaisuuden odotuksia suhteessa opetuksen motivaatioihin, uskomuksiin ammatista, tyytyväisyyteen ammatinvalinnasta ja ammatillisiin suunnitelmiin.	423 opettajaopiskelijaa	Kvantitatiivinen kyselytutkimus	Tulevaisuuden odotuksilla on suuri merkitys suhteessa ammatillisiin panostuksiin, pysyvyyteen, sisäiseen uran arvoon ja uranvalinnan tyytyväisyyteen.
Feuerhahn N, Bellingrath S & Kudielka B. 2013. The interplay of matching and non-matching job demands and resources on emotional exhaustion among teachers. Applied Psychology: Health and Well-Being 5(2), 171-192. Saksa.	Selvittää kolmen emotionaalisen (vanhempien kritiikki, konfliktit kollegojen kanssa ja emotionaalinen eripuraisuus) ja kahden kognitiivisen (ajan paine ja luokkahuonehäiriöt) vaateen vuorovaikutusta emotionaalisten ja kognitiivisten resurssien kanssa ennustettaessa emotionaalista uupumusta	177 opettajaa ensimmäisessä kyselyssä ja kahden vuoden päästä lyhyessä emotionaalisen uupumuksen arvioinnin sisältävässä kyselyssä 56 opettajaa	Kvantitatiivinen kyselytutkimus	Kaikki viisi vaadetta ovat merkittävästi positiivisesti yhteydessä emotionaaliseen uupumukseen. Voimavarojen ollessa vähäiset vaatimukset ovat positiivisessa yhteydessä emotionaaliseen uupumukseen, mutta voimavarojen ollessa korkeat yhteys oli merkittävästi alentunut tai sitä ei havaittu lainkaan.
Klassen M & Chiu M. 2010. Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction:	Mallintaa opettajien ominaisuuksien, työkokemuksen,	1430 peruskoulun ja lukion opettajaa	Kvantitatiivinen kyselytutkimus	Pystyvyys lisääntyy 23 työvuoteen saakka, mutta alkaa sitten vähenemään.

Liite 2. Taulukko tutkimukseen valituista artikkeleista.

Teacher gender, years of experience, and job stress. Journal of Educational Psychology 102(3), 741-756. Kanada.	pystyvyyden, stressin ja työtyytyväisyyden välisiä suhteita.			Opettajat, jotka kokivat työn kuormittavuudesta johtuvaa stressiä, kokivat pystyvyytensä luokassa paremmaksi, kun taas opettajat, jotka kokivat enemmän luokahuonestressiä, kokivat pystyvyytensä vähäisemmäksi ja työtyytyväisyytensä matalammaksi.
Paul E & Phua S. 2011. Lecturers' job satisfaction in a public tertiary institution in Singapore: ambivalent and non-ambivalent relationships between job satisfaction and demographic variables. Journal of Higher Education Policy and Management 33(2), 141-151. Singapore.	Selvittää yliopisto-opettajien työtyytyväisyyden ja – tyytymättömyyden syitä, tyytyväisyyttä yleensä.	87 opettajaa	Kvantitatiivinen kyselytutkimus	Suurin osa opettajista ei osannut ilmaista mielipidettään työtyytyväisyydestään, nuorimmat olivat tyytyväisimpiä, työuran pituudella ei ollut merkittävää vaikutusta koettuun tyytyväisyyteen, kun taas hallinnolliset työt, työn korkea kuormitus ja palkkaus aiheuttivat tyytymättömyyttä.
Parker P, Martin A, Colmar S & Liem G. 2012. Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement and burnout. Teacher and Teacher Education 28(4), 503-513. Australia.	Tutkia opettajien työhyvinvointia päämääräorientaation, selviytymiseen liittyvän käyttäytymisen, sitoutumisen ja uupumisen prosessimallin kautta.	430 opettajaa	Kvantitatiivinen kyselytutkimus.	Opettajien päämääräorientoituneisuus ennusti johdonmukaisia ja vahvoja selviytymisstrategioita. Tunnefokusoituneella selviytymisellä voidaan ennustaa opettajien sitoutumista ja uupumista, kun taas

Liite 2. Taulukko tutkimukseen valituista artikkeleista.

				ongelmafokusoituneella selviytymisellä ei ole voimakasta yhteyttä opettajien työhyvinvointiin.
Saaranen T, Pertel T, Kalle T, Hansen S, Varava L, Lepp K, Turunen H & Tossavainen K. 2012a. School Staffs' Experiences of Work and Working Conditions in Finnish and Estonian Schools. The Open Public Health Journal 5, 55-69. Suomi.	Kuvata kouluhenkilöstön työhyvinvointia osa-alueilla Työntekijö ja työ sekä Työolot Suomessa ja Virossa.	844 suomalaista ja 1978 virolaista peruskoulun työntekijää	Kvantitatiivinen sähköinen kyselytutkimus	Vajaa puolet suomalaisista ja viidennes virolaisista koulun työntekijöistä oli tyytymättömiä työn henkiseen kuormitukseen, aikapula on jatkuvaa, suomalaiset ovat melko tyytymättömiä työoloihin ja virolaiset tyytyväisiä työterveyshuoltoonsa.
Sampaio M, dos Reis E, Carvalho, Porto L & Araújo T. 2012. Vocal effort and voice handicap among teachers. Journal of Voice 26(6), 820.e15-820.e18. Brasilia.	Selvittää opettajien äänivammojen ja ammattiin liittyvien ääniponnistelujen yhteyttä	4496 koululuokkien 1-8 opettajaa	Kvantitatiivien standardoitu kyselytutkimus	Kovia ääniponnisteluja tekeillä opettajilla 29 %:lla ilmeni äänivammoja ja hyväksyttäviä ääniponnisteluja tekeillä opettajilla 21 %:lla.
Skaalvik E & Skaalvik S. 2011. Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. Teaching and Teacher Education 27(6), 1029-1038. Norja.	Selvittää koulukontekstin muuttujia (yht. 6) suhteessa opettajien yhtekuuluvuuden tunteeseen, emotionaaliseen uupumiseen, työtyytyväisyyteen ja motivaatioon lähteä ammatista.	2569 opettajaa	Kvantitatiivinen kyselytutkimus	Kaikki kuusi muuttujaa (yhtenäisyys, johdon tuki, suhteet kollegoihin, suhteet vanhempiin, aikapaineet ja kurinpito-ongelmat) ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen ja motivaatioon lähteä ammatista.
Timms C & Brough P. 2013.	Verrata kahden teoreettisen	312 opettajaa	Kvantitatiivinen poikittais- ja	Itsemääräminen selitti

Liite 2. Taulukko tutkimukseen valituista artikkeleista.

<p>”I like being a teacher”: Career satisfaction, the work environment and work engagement. Journal of Educational Administration 51(6), 768-789. Australia.</p>	<p>mallin (työn vaatimukset vastaan resurssit ja itsemääräämisteoria) selittävää voimaa työhön sitoutumiseen.</p>		<p>pitkittäistutkimus. Seurantakysely toteutettiin 6 kk kuluttua ensimmäisestä</p>	<p>enemmän työhön sitoutumista, uratytyväisyys ennusti työhön sitoutumista paremmin kuin työtytyväisyys.</p>
--	---	--	--	--